CONCLUSÕES DA ADVOGADA-GERAL JULIANE KOKOTT apresentadas em 12 de Janeiro de 2006 [1]

I — Introdução

1. No presente processo está em causa uma controvérsia entre a Federatie Nederlandse Vakbeweging (a seguir «FNV»), uma federação de sindicatos neerlandesa, e o Estado neerlandês quanto à questão de saber se a compensação financeira do período mínimo de férias anuais é compatível com as disposições relevantes do direito comunitário, quando estas férias não são gozadas mas transferidas para o ano seguinte.

II — Quadro jurídico

A — *Direito comunitário*

2. A 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 [2] (a seguir «directiva sobre o tempo de trabalho») substituiu, com efeito a partir de 4 de Agosto de 2004, a Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho [3]. Ambas as directivas coincidem na parte que releva para o presente processo [4].

3. O artigo 7.º da directiva sobre o tempo de trabalho enuncia regras mínimas sobre as 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.

1 — Língua original: alemão.

2 — JO L 299, p. 9

3 — JO L 307, p. 18.

4 — A Directiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho de 2000, que altera a Directiva 93/104/CE do Conselho relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, a fim de abranger os sectores e actividades excluídos dessa directiva (JO L 195, p. 41), é irrelevante para o caso em apreço.

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. Nos termos do quarto considerando da directiva sobre o tempo de trabalho, 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.

5. O quinto considerando dispõe que os trabalhadores da Comunidade devem beneficiar de períodos mínimos de descanso — diários, semanais e anuais — e de períodos de pausa adequados.

6. O artigo 17.º regula as condições em que os Estados-Membros podem estabelecer derrogações das disposições da directiva. Porém, não está prevista qualquer possibilidade de derrogação do artigo 7.º

B — *Direito neerlandês*

7. O órgão jurisdicional de reenvio indicou que a directiva sobre o tempo de trabalho foi transposta para o direito neerlandês através das disposições que são referidas a seguir. O Burgerlijk Wetboek neerlandês (código civil) prevê desde 1 de Fevereiro de 2001, na parte que releva para o presente processo, o seguinte:

Artigo 7:634.º:

«1. 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.

2. O trabalhador que tenha tido direito a salário correspondente a uma parte do ano, adquire o direito a férias sobre essa parte na proporção das férias a que teria tido direito se tivesse auferido salário durante todo o ano relativamente ao período integral de trabalho acordado.

3. [...]»

Artigo 7:638.º:

«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.º

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.

[...]»

Artigo 7:640.º:

«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.º, poderá derrogar-se o disposto no n.º 1, por acordo escrito, em relação à parte do direito que ultrapasse esse mínimo.»

III — Os factos

8. Na origem do litígio está um folheto informativo publicado pelo ministério neerlandês, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, intitulado «Nova legislação das férias: mais espaço para a individualização», B 089, de Fevereiro de 2001 (a seguir «folheto»). Neste folheto é indicado, nomeadamente, que os trabalhadores podem acumular dias de férias e transferi-los para os anos seguintes, para gozarem férias mais longas. Além disso, refere-se que um trabalhador pode prescindir do gozo de férias mediante o pagamento de uma retribuição, por assim dizer, «vendê-las». Isto é válido para todos os dias de férias transferidos de anos anteriores, bem como para os dias de férias do ano em curso que ultrapassem o período mínimo de férias de quatro semanas.

9. Das declarações feitas pelo Governo durante a discussão parlamentar das disposições neerlandesas pertinentes resulta igualmente que os trabalhadores podem também transferir parte do período mínimo de férias, garantido por lei, para o ano seguinte e depois prescindir do seu gozo mediante o pagamento de uma retribuição. Um regime que excluía esta possibilidade foi rejeitado durante a discussão parlamentar.

10. A FNV entende que a interpretação do direito neerlandês feita pelo Governo dos Países Baixos não é compatível com o artigo 7.º, n.º 2, da directiva sobre o tempo de trabalho. Por conseguinte, solicitou uma declaração judicial neste sentido.

IV — Pedido de decisão prejudicial

11. O órgão jurisdicional de reenvio entende que o direito neerlandês, interpretado à luz da história legislativa e do folheto, permite que os trabalhadores transfiram parte das férias anuais mínimas para o ano seguinte e prescindam do seu gozo mediante o pagamento de uma retribuição.

12. Porém, o órgão jurisdicional de reenvio duvida que esta interpretação do direito neerlandês seja compatível com a directiva sobre o tempo de trabalho e submete, por isso, a seguinte questão ao Tribunal de Justiça:

«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/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993?

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.»

V — Argumentos das partes

13. O Governo neerlandês realça que a transposição da directiva sobre o tempo de

trabalho garante que, em princípio, os trabalhadores podem gozar as suas férias como desejam, salvo se existirem razões ponderosas que o impeçam. O artigo 7.º da directiva sobre o tempo de trabalho não torna obrigatório que os Estados-Membros forcem os trabalhadores a gozarem efectivamente o período mínimo de férias anuais.

14. O Governo neerlandês defende, por isso, que é compatível com o artigo 7.º, n.º 2, da directiva sobre o tempo de trabalho não usufruir uma parte das férias anuais mínimas, transferi-las para o ano seguinte e, subsequentemente, prescindir do seu gozo mediante o pagamento de uma retribuição. Com efeito, a parte transferida do período mínimo de férias do ano anterior já não estaria incluída no período mínimo de férias anuais. A regulamentação destas questões diz respeito às modalidades de concessão do período mínimo de férias anuais que, segundo o acórdão BECTU, podem ser estabelecidas pelos Estados-Membros [5].

15. Em contrapartida, a FNV teme que a interpretação da directiva sobre o tempo de trabalho feita pelo Governo neerlandês exponha os trabalhadores ao risco de serem pressionados pela entidade empregadora para não utilizarem o período mínimo de férias. Pelo menos, esta interpretação permite que o trabalhador não utilize o período mínimo de férias, convertendo-o numa retribuição em cada ano seguinte.

16. Ora, o artigo 7.º, n.º 2, da directiva sobre o tempo de trabalho visa garantir o gozo efectivo do período mínimo de férias — não apenas no interesse do trabalhador, mas também no interesse geral [6], que é igualmente afectado se o trabalhador ficar incapacitado para o trabalho por falta de descanso.

17. A Comissão afirma que a liberdade dos Estados-Membros no âmbito da transposição da directiva sobre o tempo de trabalho se refere apenas às modalidades. Quanto ao resultado não existe, pelo contrário, qualquer margem de manobra.

18. A directiva sobre o tempo de trabalho visa a protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores. Portanto, referindo-se às conclusões apresentadas pelo advogado-geral J. Mischo no processo Merino Gómez [7], a Comissão defende que o período mínimo de férias anuais é um direito absoluto a um repouso real e efectivo, a fim de permitir ao trabalhador recuperar fisicamente. Deste modo, logo a transferência de parte do

5 — Acórdão de 26 de Junho de 2001, BECTU (C-173/99, Colect., p. I-4881).

6 — V., também neste sentido, conclusões apresentadas pela advogada-geral C. Stix-Hackl em 27 de Outubro de 2005 no processo Robinson-Steele e o. (C-131/04 e C-257/04, acórdão de 16 de Março de 2006, Colect., p. I-2531, p. I-2534, n.º 79).

7 — A Comissão refere-se às conclusões de 3 de Abril de 2003, Merino Gómez (C-342/01, Colect., p. I-2605, n.os 32 e segs.).

período mínimo de férias anuais contraria, em princípio, os objectivos do artigo 7.º da directiva sobre o tempo de trabalho. Só em casos excepcionais é aceitável uma transferência por razões ponderosas.

19. A Comissão entende que é necessário distinguir entre o período mínimo de férias e eventuais dias suplementares de férias. Porém, o Governo neerlandês não tem em conta a diferente qualidade dos respectivos direitos. Ao passo que os dias suplementares de férias são frequentemente estipulados entre as entidades patronais e os trabalhadores, o período mínimo de férias anuais não pode ser objecto de negociação.

20. Mas, mesmo que a transferência seja contrária à directiva sobre o tempo de trabalho, a Comissão entende que o direito a férias transferido deste modo permanece válido. Com efeito, uma perda não compensada das férias transferidas prejudicaria o trabalhador e reduziria adicionalmente as suas possibilidades de descanso.

21. A Comissão analisa, a seguir, a questão de saber como tratar a parte do período mínimo de férias anuais que um trabalhador não gozou — por motivos aceitáveis ou não — em cada ano.

22. É certo que, uma vez decorrido o ano em que se venceu, o período mínimo obrigatório de férias já não pode ser recuperado como tal, mas o gozo das férias transferidas, adicionalmente ao período mínimo de férias anuais do ano seguinte teria, do mesmo modo, efeitos positivos sobre a saúde e a segurança no trabalho. Tais efeitos não podem ser sentidos se o trabalhador prescindir, mediante o pagamento de uma retribuição, da parte transferida do período mínimo de férias anuais.

23. Por último, a Comissão sublinha que o entendimento do Governo neerlandês cria o risco de um abuso sistemático. Obtida a anuência do trabalhador, voluntária ou forçada, as entidades patronais podem garantir que em cada ano só é gozada uma parte do período mínimo de férias anuais, pagando uma retribuição no ano seguinte.

VI — Apreciação

24. O pedido de decisão prejudicial refere-se exclusivamente à questão da admissibilidade da compensação de parte do período mínimo de férias anuais, após a sua transferência para o ano seguinte.

25. Todavia, a Comissão entende que o Tribunal de Justiça deve examinar primeiro

a questão de saber em que medida a transferência de parte do período mínimo de férias anuais é compatível com a directiva sobre o tempo de trabalho. Esta questão complexa pode, porém, ficar em aberto no presente processo. Ela não só ultrapassa o âmbito do pedido de decisão prejudicial, como foi realçado na audiência pela FNV, pelo Governo neerlandês e pelo Governo do Reino Unido, que aí tomou posição pela primeira vez, mas, com base no que foi referido pela Comissão, é também irrelevante para a resposta a dar à questão prejudicial. Com efeito, a Comissão sustenta que o direito às férias transferidas permanece válido, mesmo que a transferência fosse incompatível com a directiva sobre o tempo de trabalho [8]. Este ponto de vista deve ser acolhido se se considerar que a directiva sobre o tempo de trabalho não pode, manifestamente, ser interpretada no sentido de que obsta, em *qualquer* caso, à transferência válida do período mínimo de férias anuais para o ano seguinte.

26. Por conseguinte, importa esclarecer se uma compensação financeira das férias anuais mínimas transferidas é compatível com a directiva sobre o tempo de trabalho.

27. Por força do artigo 7.º, n.º 1, da directiva sobre o tempo de trabalho, todos os trabalhadores beneficiam de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas. Em sintonia com o artigo 137.º do Tratado, as disposições relativas ao período mínimo de férias anuais têm por finalidade, tal como toda a directiva, promover a melhoria das condições de vida e de trabalho, bem como a protecção da saúde e da segurança dos trabalhadores [9]. O período mínimo de férias anuais é, como a própria designação indica, o período mínimo que, em cada ano, o legislador comunitário entende ser necessário dedicar efectivamente a férias para garantir um período de descanso anual adequado, no sentido do quinto considerando da directiva sobre o tempo de trabalho [10].

28. Contrariamente ao entendimento do Governo neerlandês, o período mínimo de férias anuais, uma vez transferido para o ano seguinte, não é equiparável a dias *suplementares* de férias, que podem ser substituídos por retribuição financeira. É certo que, após uma transferência total ou parcial para o ano ou anos seguintes, as férias anuais mínimas já não podem ser integralmente gozadas no decurso do ano em que se venceram. Contudo, as férias — como a Comissão correctamente indica — podem também contribuir para o necessário descanso do trabalhador quando este as goza mais tarde.

29. Nos termos do artigo 7.º, n.º 2, este período mínimo de férias anuais remunera-

8 — Se, não obstante, o Tribunal de Justiça se pronunciar quanto à admissibilidade da transferência seria aconselhável, tendo em conta o sexto considerando da directiva sobre o tempo de trabalho, atender à Convenção n.º 132 da Organização Internacional do Trabalho, relativa às férias anuais remuneradas. Esta convenção, adoptada em Genebra em 1970, foi ratificada, entre outros, por 14 Estados-Membros da Comunidade. Nos termos do artigo 9.º, uma transferência é, em princípio, possível mas pelo menos uma parte do período mínimo de férias deve ser gozada pouco depois de decorrido o ano em que o respectivo direito se venceu.

9 — Acórdão BECTU (já referido na nota 5, n.ºs 37 e segs.).

10 — V., também, acórdão BECTU (já referido na nota 5, n.º 44).

das não pode, em princípio, ser substituído por retribuição financeira. A única excepção prevista refere-se ao direito a férias existente quando a relação de trabalho cessar [11]. Em especial, as possibilidades de derrogação previstas no artigo 17.º da directiva sobre o tempo de trabalho não se aplicam ao período mínimo de férias anuais fixado no artigo 7.º [12].

30. Tal como defendeu também na audiência o Governo do Reino Unido, a par da FNV e da Comissão, o entendimento defendido pelo Governo neerlandês permitiria finalmente contornar esta proibição. Com efeito, o período mínimo de férias anuais não seria obrigatoriamente gozado, mas poderia ser substituído por uma retribuição financeira — diferida no tempo. Este é precisamente o resultado que o artigo 7.º, n.º 2, da directiva sobre o tempo de trabalho pretende evitar.

31. Deve concordar-se com a Comissão e a FNV também quando afirmam que a possibilidade de substituir as férias anuais mínimas transferidas através de uma retribuição financeira constituiria um estímulo, incompatível com os objectivos da directiva sobre o tempo de trabalho, para prescindir de períodos de descanso ou incitar os trabalhadores a fazê-lo [13].

32. Pelo contrário, pelo menos no caso de relações de trabalho duradouras, há estímulos para actuar de acordo com os objectivos do artigo 7.º da directiva sobre o tempo de trabalho, quando as férias anuais mínimas transferidas não podem ser compensadas financeiramente. Sem a possibilidade de uma compensação é, em princípio, no interesse dos trabalhadores e das entidades patronais limitar a transferência das férias anuais mínimas de modo a que, de acordo com a sua função, possam ser usufruídas no decurso do ano em que se vencem ou pouco depois. Uma acumulação excessiva de férias pode, com efeito, colocar problemas práticos quando estas são gozadas. Em especial, no caso de férias mais longas fora do período normal de férias é difícil assegurar uma substituição. Embora este problema se coloque, em primeira linha, à entidade empregadora, o trabalhador deve também prever a possibilidade de vir a ser afectado.

33. Por consequência, é incompatível com o artigo 7.º da directiva sobre o tempo de trabalho conceder 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.

11 — Acórdãos BECTU (já referido na nota 5, n.º 44) e de 18 de Março de 2004, Merino Gómez (já referido na nota 7, n.º 30).

12 — Acórdão BECTU (já referido na nota 5, n.os 40 e segs.).

13 — V., quanto à interpretação da directiva sobre o tempo de trabalho tendo presente o risco de abuso, acórdão BECTU (já referido na nota 5, n.º 51) e, quanto aos estímulos recebidos pelos trabalhadores para não gozarem férias, conclusões apresentadas pela advogada-geral C. Stix-Hackl no processo Robinson-Steele e o. (já referidas na nota 6, n.os 78 e segs.).

VII — Conclusão

34. Por conseguinte, propomos que o Tribunal de Justiça responda à questão prejudicial nos seguintes termos:

«É incompatível com o artigo 7.º, n.º 2, da 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 conceder 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.»