

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

15 de Setembro de 2011 *

No processo C-155/10,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 267.º TFUE, apresentado pela Supreme Court of the United Kingdom, anteriormente House of Lords (Reino Unido), por decisão de 24 de Março de 2010, entrado no Tribunal de Justiça em 2 de Abril de 2010, no processo

Williams e o.

contra

British Airways plc,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: A. Tizzano, presidente de secção, J.-J. Kasel, A. Borg Barthet, E. Levits (relator) e M. Berger, juízes,

advogado-geral: V. Trstenjak,
secretário: L. Hewlett, administradora principal,

* Língua do processo: inglês.

vistos os autos e após a audiência de 14 de Abril de 2011,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de S. Williams e o., por J. McNeill, QC, e M. Ford, barrister,
- em representação da British Airways plc, por C. Jeans e A. Short, QC,
- em representação do Governo dinamarquês, por V. Pasternak Jørgensen e C. Vang, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão Europeia, por M. van Beek e N. Yerrell, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 16 de Junho de 2011,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação do artigo 7.º 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 (JO L 299, p. 9), e da cláusula 3 do acordo em anexo à Directiva 2000/79/CE do Conselho, de

27 de Novembro de 2000, respeitante à aplicação do acordo europeu sobre a organização do tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil, celebrado pela Associação das Companhias Aéreas Europeias (AEA), a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF), a Associação Europeia do Pessoal Navegante (ECA), a Associação das Companhias Aéreas das Regiões da Europa (ERA) e a Associação Internacional de Chárteres Aéreos (AICA) (JO L 302, p. 57, a seguir «acordo europeu»).

- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe trabalhadores assalariados, S. Williams e o., ao seu empregador, a British Airways plc (a seguir «British Airways»), a propósito das remunerações recebidas durante as férias anuais remuneradas dos recorrentes.

Quadro jurídico

Regulamentação da União

- 3 O artigo 7.º da Directiva 2003/88, sob a epígrafe «Férias anuais», prevê:

«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 A cláusula 3 do acordo europeu dispõe:

«1. O pessoal móvel da aviação civil tem direito a 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.»

Regulamentação nacional

5 O Regulamento de 2004 relativo à aviação civil (tempo de trabalho) [Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004 (Statutory Instruments 2004 n.º 756)] dispõe:

«4. (1) Um membro da tripulação tem direito a férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas, ou, no caso de o período de trabalho prestado ser inferior a um ano, a um período proporcional.

(2) As férias a que um membro da tripulação tem direito ao abrigo do presente regulamento:

(a) podem ser gozadas de forma repartida;

(b) não podem ser substituídas por uma compensação económica, excepto no caso de cessação da relação de trabalho do membro da tripulação.»

6 Nos termos do artigo 9.º deste regulamento, o empregador deve assegurar que:

«[...] mensalmente

(a) nenhum dos seus trabalhadores exerça a actividade de tripulante durante o seu horário de trabalho se, no período de 12 meses terminado no fim do mês que antecedeu o mês em causa, esse trabalhador tiver acumulado um tempo de voo superior a 900 horas; e

(b) nenhum dos seus trabalhadores que sejam membros de uma tripulação tenha um número total de horas de trabalho anual superior a 2 000 horas no período de 12 meses terminado no fim do mês que antecede o mês em causa.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 7 S. Williams e o. são pilotos empregados pela British Airways (a seguir «pilotos»). As suas condições de trabalho são negociadas com a British Airways pelo sindicato dos pilotos, a British Air Line Pilots Association. Essas condições constam de um Memorando de acordo (*Memorandum of agreement*) de 1 de Abril de 2005 (a seguir «MOA»).
- 8 Em virtude do MOA, a remuneração dos pilotos inclui três elementos. O primeiro consiste num montante fixo anual. O segundo e terceiro consistem em prémios que variam, por um lado, em função das horas de voo, sendo o prémio calculado numa base de 10 GBP por hora de voo planeada, e, por outro lado, em função do tempo passado fora da base, sendo o prémio neste caso de 2,73 GBP por hora. O prémio em função das horas de voo é uma remuneração integralmente tributável, ao passo que, em relação ao prémio atribuído em função do tempo passado fora da base, 82 % são pagos como ajudas de custo e apenas 18 % são considerados remuneração tributável.
- 9 O tempo de voo de um piloto depende das rotas que lhe são atribuídas e dos planos de voo. Representa, em regra, segundo a Supreme Court of the United Kingdom, aproximadamente quinze dias por mês.
- 10 Em virtude do MOA, o montante pago a título de férias anuais remuneradas é determinado exclusivamente com base no primeiro elemento da remuneração, ou seja, com base no montante fixo anual.
- 11 Os pilotos alegam que, ao abrigo do direito da União, o montante pago a título de férias anuais deve ser determinado com base na totalidade da sua remuneração, incluindo os prémios.

- 12 O Employment Tribunal e o Employment Appeal Tribunal julgaram este pedido procedente. A Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) aceitou a tese contrária da British Airways, considerando que a remuneração era apenas constituída pelo montante fixo anual.
- 13 O órgão jurisdicional de reenvio manifesta dúvidas quanto ao sentido da expressão «férias anuais remuneradas» e à margem de liberdade conferida às legislações ou práticas nacionais para impor «condições de obtenção e de concessão de tais férias».
- 14 Foi nestas condições que a Supreme Court of the United Kingdom decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
- «1) Nos termos a) dos artigos 7.º das Directivas 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), conforme alterada pela Directiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho de 2000 (JO L 195, p. 41) e] 2003/88[...] e b) da cláusula 3 do [a]cordo [e]uropeu [...]:
- a) em que medida o direito da União [...] define ou prevê exigências quanto à natureza ou ao montante da remuneração [devida] a título dos períodos de férias anuais remuneradas; e
- b) em que medida podem os Estados-Membros determinar o método de cálculo de tal remuneração?

- 2) Mais especificamente, é suficiente que, nos termos do direito, da(s) prática(s), das convenções colectivas e das cláusulas contratuais negociadas entre os trabalhadores e empregadores [a nível nacional], a remuneração paga dê a possibilidade e incentive o trabalhador a gozar, no sentido mais abrangente deste termo, as suas férias anuais e tal facto não acarretará o risco considerável de o trabalhador não o fazer?

- 3) Ou é exigido que a remuneração:
 - a) corresponda exactamente ou

 - b) seja globalmente comparável à remuneração “normal” do trabalhador?

- 4) Além disso, no caso de resposta afirmativa à [terceira questão, alíneas a) ou b)], a remuneração pertinente ou comparável consiste:
 - a) na remuneração que o trabalhador teria auferido durante o período de férias em questão se tivesse estado a trabalhar e não de férias, ou

 - b) na remuneração que este recebia durante outro período – e, em caso afirmativo, qual – quando estava a trabalhar?

- 5) Como deve apurar-se a remuneração “normal” ou “comparável” no caso de:
- a) a remuneração de um trabalhador quando está a trabalhar ser complementada se e na medida em que o trabalhador exerce uma determinada actividade;
 - b) haver um limite anual, ou outro, relativo à medida em que, ou ao tempo durante o qual, o trabalhador pode exercer essa mesma actividade, e esse limite já ter sido ultrapassado, ou quase ultrapassado, no momento em que o trabalhador inicia as férias, de forma que não poderia, de facto, exercer essa actividade se tivesse estado a trabalhar e não de férias?»

Quanto às questões prejudiciais

- 15 Com as suas questões, que importa examinar conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, ao Tribunal de Justiça se resultam do artigo 7.º da Directiva 2003/88 e da cláusula 3 do acordo europeu indicações, e sendo caso disso quais, quanto à remuneração à qual um piloto de linha tem direito durante as suas férias anuais.
- 16 Note-se, a título liminar, que, por um lado, as Directivas 2000/79 e 2003/88 têm a mesma finalidade, que consiste em organizar o tempo de trabalho no interesse da segurança e da saúde dos trabalhadores e que, por outro, o teor da cláusula 3 do acordo europeu é, no essencial, idêntico ao do artigo 7.º da Directiva 2003/88. Daqui resulta que, como salientou a advogada-geral no n.º 43 das suas conclusões, os princípios

jurisprudenciais desenvolvidos pelo Tribunal de Justiça ao interpretar a referida disposição são transponíveis para a cláusula 3 do acordo europeu. Ora, a interpretação do artigo 7.º da Directiva 2003/88 deve ser encarada tendo em conta a sua redacção e o objectivo que prossegue.

- 17 A redacção do artigo 7.º da Directiva 2003/88 não faculta uma indicação expressa no que respeita à remuneração à qual o trabalhador tem direito durante as suas férias anuais. A jurisprudência recordou, porém, que resulta da própria redacção do n.º 1 deste artigo, disposição cuja derrogação esta directiva não permite, que todos os trabalhadores têm direito a férias anuais remuneradas de, pelo menos, quatro semanas e que este direito a férias anuais remuneradas deve ser considerado um princípio de direito social comunitário com particular importância (v. acórdão de 20 de Janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o., C-350/06 e C-520/06, Colect., p. I-179, n.ºs 22, 54 e jurisprudência referida).
- 18 O direito a um tal período de férias anuais remuneradas está também expressamente consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, à qual o artigo 6.º, n.º 1, TUE reconhece o mesmo valor jurídico que os Tratados.
- 19 Neste contexto, o Tribunal de Justiça já teve a ocasião de especificar que a expressão «férias anuais remuneradas», que figura no artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 2003/88, significa que, no período das «férias anuais» na acepção dessa directiva, a remuneração deve ser mantida e que, por outras palavras, o trabalhador deve receber a remuneração normal em relação a esse período de descanso (v. acórdãos de 16 de Março de 2006, Robinson-Steele e o., C-131/04 e C-257/04, Colect., p. I-2531, n.º 50, e Schultz-Hoff e o., já referido, n.º 58).
- 20 Com efeito, o objectivo da exigência de pagamento dessas férias é colocar o trabalhador, no momento das mesmas, numa situação que, quanto ao salário, seja comparável aos períodos de trabalho (v. acórdãos, já referidos, Robinson-Steele e o., n.º 58, e Schultz-Hoff e o., n.º 60).

- 21 Como precisa a advogada-geral no n.º 90 das suas conclusões, decorre do que precede que a remuneração paga a título de férias anuais deve, em princípio, ser calculada de forma a corresponder à remuneração normal auferida pelo trabalhador. Daqui decorre também que uma compensação financeira, cujo montante permite simplesmente excluir qualquer risco significativo de o trabalhador não gozar as suas férias, não é suficiente para satisfazer as exigências do direito da União.
- 22 Ora, dado que a remuneração auferida pelo trabalhador se compõe de vários elementos, a determinação desta remuneração normal e, portanto, do montante ao qual este trabalhador tem direito durante as suas férias anuais exige uma análise específica. É o caso da remuneração de um piloto de linha enquanto membro do pessoal de voo de uma companhia de transporte aéreo, que é constituída por uma quantia anual fixa e por prémios variáveis em função do tempo de voo e do tempo passado fora da base.
- 23 A este respeito, há que referir que, embora a composição da remuneração normal de um trabalhador esteja subordinada, enquanto tal, às disposições e práticas reguladas pelo direito dos Estados-Membros, não pode ter um impacto no direito do trabalhador, referido no n.º 19 do presente acórdão, de gozar, durante o seu período de repouso e de lazer, de condições económicas comparáveis àquelas de que dispõe durante o exercício do seu trabalho.
- 24 Assim, qualquer perturbação intrinsecamente relacionada com a execução das tarefas que incumbem ao trabalhador nos termos do seu contrato de trabalho e compensada por um montante pecuniário que entre no cálculo da remuneração global do trabalhador, como, no caso dos pilotos de linha, o tempo passado em voo, deve necessariamente fazer parte do montante ao qual o trabalhador tem direito durante as suas férias anuais.
- 25 Em contrapartida, os elementos da remuneração global do trabalhador que visem exclusivamente cobrir custos ocasionais ou acessórios e que decorram da execução

das tarefas que incumbem ao trabalhador nos termos do seu contrato de trabalho, como as despesas ligadas ao tempo que os pilotos são obrigados a passar fora da base, não devem ser tomados em consideração no cálculo do montante a pagar durante as férias anuais.

- 26 A este respeito, cabe ao juiz nacional apreciar a ligação intrínseca dos diversos elementos que fazem parte da remuneração global do trabalhador com a execução das tarefas que lhe incumbem nos termos do seu contrato de trabalho. Esta apreciação deve ser feita com base numa média apurada durante um período de referência julgado representativo e à luz do princípio desenvolvido pela jurisprudência já referida, segundo o qual a Directiva 2003/88 trata do direito a férias anuais e do direito a um pagamento baseado nessas férias como dois componentes de um direito único (v. acórdãos, já referidos, *Robinson-Steele* e o., n.º 58, e *Schultz-Hoff* e o., n.º 60).
- 27 Esclarecido isto, deve ainda recordar-se que o Tribunal de Justiça já se pronunciou no sentido de que uma trabalhadora, que trabalhava como chefe de cabine para uma companhia de transporte aéreo e que, por razões de gravidez, foi provisoriamente colocada num lugar em terra, tinha igualmente direito, durante a sua colocação provisória, além do direito à manutenção do seu salário de base, aos elementos da remuneração ou aos prémios relacionados com o estatuto profissional da empregada. Assim, os prémios relacionados com a sua qualidade de superior hierárquica, com a sua antiguidade e com as suas qualificações profissionais deviam ser mantidos (v., neste sentido, acórdão de 1 de Julho de 2010, *Parviainen*, C-471/08, Colect., p. I-6533, n.º 73). Esta jurisprudência aplica-se também a uma trabalhadora grávida dispensada do trabalho (acórdão de 1 de Julho de 2010, *Gassmayr*, C-194/08, Colect., p. I-6281, n.º 65).
- 28 Daqui resulta que, além dos elementos da remuneração global mencionados no n.º 24 do presente acórdão, todos os que estejam relacionados com o estatuto pessoal e profissional do piloto de linha devem ser mantidos durante as férias anuais remuneradas do referido trabalhador.

- 29 Por fim, cumpre ainda assinalar que tanto a Directiva 2003/88 como o acordo europeu apenas prevêem uma protecção mínima em relação ao direito a um rendimento das trabalhadoras e dos trabalhadores durante as férias anuais.
- 30 Desta forma, nenhuma disposição do direito da União impede os Estados-Membros ou, sendo caso disso, os parceiros sociais de irem além da protecção mínima do trabalhador, garantida pela regulamentação da União, e de preverem a manutenção de todos os elementos da remuneração global a que o trabalhador tem direito durante o seu período de trabalho (v., neste sentido, acórdão Parviainen, já referido, n.º 63).
- 31 Em face do exposto, há que responder às questões submetidas que o artigo 7.º da Directiva 2003/88 e a cláusula 3 do acordo europeu devem ser interpretados no sentido de que um piloto de linha tem o direito, durante as suas férias anuais, não apenas de manter o seu vencimento de base mas também, por um lado, a todos os elementos relacionados intrinsecamente com a execução das tarefas que lhe incumbem nos termos do seu contrato de trabalho e que são compensados por um montante pecuniário que entra no cálculo da sua remuneração global e, por outro, a todos os elementos relacionados com o estatuto pessoal e profissional do piloto de linha. Incumbe ao juiz nacional apreciar se os diversos elementos que compõem a remuneração global deste trabalhador correspondem a estes critérios.

Quanto às despesas

- 32 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, 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 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, e a cláusula 3 do acordo em anexo à Directiva 2000/79/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, respeitante à aplicação do acordo europeu sobre a organização do tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil, celebrado pela Associação das Companhias Aéreas Europeias (AEA), a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF), a Associação Europeia do Pessoal Navegante (ECA), a Associação das Companhias Aéreas das Regiões da Europa (ERA) e a Associação Internacional de Chárteres Aéreos (AICA), devem ser interpretados no sentido de que um piloto de linha tem o direito, durante as suas férias anuais, não apenas de manter o seu vencimento de base mas também, por um lado, a todos os elementos relacionados intrinsecamente com a execução das tarefas que lhe incumbem nos termos do seu contrato de trabalho e que são compensados por um montante pecuniário que entra no cálculo da sua remuneração global e, por outro, a todos os elementos relacionados com o estatuto pessoal e profissional do piloto de linha.

Incumbe ao juiz nacional apreciar se os diversos elementos que compõem a remuneração global deste trabalhador correspondem a estes critérios.

Assinaturas