

O DIREITO A FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS SEGUNDO O TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPÉIAS: ANÁLISE DE UMA SENTENÇA JUDICIAL – ENFOQUE COMPARADO

Sheila Stolz*

INTRODUÇÃO

O presente artigo trata das férias¹ – direito fundamental de todos os trabalhadores, fruto de árduas lutas sociais – consagrado no âmbito internacional pela OIT nas Convenções n^{os} 52², 101³ e 132⁴, bem como, em distintas legislações nacionais (em nível constitucional⁵ ou infraconstitucional) e/ou comunitárias, desde a perspectiva de uma decisão judicial particular.

* Professora da Fundação Universidade Federal do Rio Grande. Doutoranda em Direito pela Universitat Pompeu Fabra (Barcelona). Mestre em Direito.

- 1 Dados os contornos deste estudo, não serão realizados comentários pertinentes a dito direito no âmbito brasileiro.
- 2 Contempla tal direito para os trabalhadores de empresas.
- 3 Contempla tal direito para os trabalhadores da agricultura.
- 4 Trata do valor e da forma como deve ser feito o pagamento das férias.
- 5 Ainda que este artigo esteja focalizado na realidade laboral europeia, não será analisada, minuciosamente, a legislação nacional de todos e cada um dos Estados-membros da União no que diz respeito ao direito a férias. A título de exemplificação, do quanto é diversificado dito contexto laboral, menciona-se o fato de que Espanha, Portugal e Irlanda são os Estados que limitam em 4 semanas o gozo de férias anuais remuneradas. Já na Áustria, Alemanha, Itália, Finlândia e Luxemburgo, por exemplo, o gozo de férias anuais remuneradas está limitado em 5 semanas.

A Constituição espanhola, no capítulo que trata dos direitos e deveres dos cidadãos, estipula, no art. 40, o direito às férias anuais. Também o Estatuto dos Trabalhadores, no art. 38, aborda o direito às férias estabelecendo que esse direito é irrenunciável para os trabalhadores e de obrigatoria concessão para os empregadores. Exige-se o seu cumprimento de forma específica, ou seja, sem prestação efetiva de serviços. Portanto, não será válido qualquer tipo de pacto que vise a sua supressão, redução ou que pretenda a sua substituição por uma compensação econômica. Salvo nos casos em que o contrato se extingue com anterioridade à data fixada para o gozo das férias, gerando-se, neste particular, a compensação proporcional ao tempo trabalhado no ano de referência das férias. Veja-se, neste sentido, a sentença do Tribunal Supremo Espanhol, de 30 de abril de 1996, R. 3084/1995.

A Constituição da República Portuguesa, no art. 59.1, *d*, proclama que as férias são um dos direitos a que fazem jus todos os trabalhadores. A Lei n^o 99/2003, que cria o Código de Trabalho, estabelece, no art. 211, o direito a férias com base nos seguintes termos:

“1. Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

Como é notório, o direito a férias tem o objetivo de proporcionar ao trabalhador um tempo mais prolongado e necessário de repouso que aqueles previstos pelos descansos diários (entre e/ou intrajornadas de trabalho) e semanais estabelecidos em lei; todas essas pausas visam ao ajuste do tempo de trabalho a padrões adequados de esforço/repouso, preservando, desta forma, a saúde do trabalhador e evitando, por conseguinte, eventuais enfermidades e acidentes de trabalho. O direito a férias e o seu efetivo desfrute, ademais de permitir o repouso e a recuperação dos desgastes físicos e psicológicos produzidos pelas atividades laborais, buscam, entre suas finalidades, disponibilizar um maior convívio do trabalhador com sua família e com a comunidade na qual está inserido. Enfatiza-se, também, que o direito a férias anuais remuneradas faz parte do rol das atuais exigências européias de conciliação da vida laboral e familiar que devem ser adotadas pelos Estados-membros⁶.

O objeto de estudo destas páginas se refere à recente sentença, datada de 6 de abril do corrente ano, emitida pelo Tribunal de Justiça das Comunidades Européias – TJCE. Em dita decisão, analisa-se o direito dos trabalhadores de usufruírem de um período anual mínimo de descanso continuado a título de férias. Justifica-se a escolha de apreciar a sentença do Tribunal Europeu com base nos seguintes argumentos: 1º) conhecer a legislação comunitária pertinente ao direito a férias; 2º) apreciar a opinião do mais alto tribunal europeu acerca do direito a férias; 3º) questionar, desde o ponto de vista teórico, o uso – muitas vezes inadequado – de noções jurídicas que contenham um alto grau valorativo; 4º) evidenciar a importância de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores.

COMENTÁRIOS À SENTENÇA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPÉIAS – TJCE, SALA PRIMEIRA, PROCESSO Nº C-124/2005

Para melhor compreensão do veredicto editado pelo TJCE, cabe proceder com anterioridade a uma breve síntese dos fatos que motivaram esta contenda judicial⁷. Antes da decisão pelo TJCE, o caso em tela percorreu uma longa trajetória

2. O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3. O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previsto neste Código, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com acordo do trabalhador, por qualquer compensação econômica ou outra. [...].”

6. Veja-se, por exemplo, as Diretivas européias nºs 92/85/CEE e 96/34/CE e, em âmbito nacional, a Lei Espanhola nº 39/1999, que pretende promover a conciliação da vida familiar e laboral dos trabalhadores.

7. Este processo tem por objeto um pedido de “decisão prejudicial” nos termos do art. 234 do Tratado da CE, apresentado pelo *Gerechthofte’s* – Gravenhage (Países Baixos).

processual. Primeiro, a Federação Sindical Holandesa – FNV⁸ – demandou judicialmente perante o Rechtbank te’s-Gravenhage contra o Estado Neerlandês⁹. O Rechtbank te’s-Gravenhage desestima a demanda e a FNV recorre, em última instância, ao Gerechtshof’s-Gravenhage. A Federação Sindical fundamenta sua apelação com base em dois dispositivos legais: primeiro, no âmbito interno, com respaldo no Livro 7, Título 10 (contrato de trabalho), Capítulo 3 (férias) do Código Civil Neerlandês¹⁰ e, segundo, no âmbito comunitário, com base na Diretiva nº 93/104/CE. De acordo com o Gerechtshof’s-Gravenhage¹¹, a interpretação dada à Diretiva pelo Estado Neerlandês é ilegítima e, como tal, prejudica os interesses da FNV, enquanto defensora dos trabalhadores dos Países Baixos, motivos suficientes para que, com base no art. 234 do Tratado da Comunidade Européia, o TJCE aprecie a questão prejudicial em tela e decida o litígio em questão.

Como aludido anteriormente, são partes nesse processo a FNV e o Estado Neerlandês. Segundo as alegações de fato, em fevereiro de 2001, o Ministério de Trabalho e Assuntos Sociais neerlandês publicou um folheto informativo com o título “Nova legislação sobre férias. Mais espaço para o trabalho a medida”¹². Em seu bojo, dito folheto informava que o limite mínimo de férias anuais havia se mantido o mesmo depois das reformas legais (quatro vezes o período de trabalho semanal acordado ou, se o período de trabalho acordado fosse expresso em horas por ano, de, no mínimo, um período equivalente). Ressaltava, sem embargo, que era permitido a acumulação de dias de férias durante vários anos para que o trabalhador pudesse concretizar o sonho de “uma longa viagem ao redor do mundo”. O folheto destacava, também, a possibilidade de que qualquer trabalhador renunciasse aos seus dias de férias por uma contraprestação econômica com a finalidade, por exemplo, de “fazer obras na sua casa”, estipulando como único requisito o fato de que ditos dias excedessem o número mínimo obrigatório de dias de férias anuais ou que se tratassem de dias de férias de anos anteriores não gozados.

8 No original: Federatie Nederlandse Vakbeweging.

9 No original: Staat der Nederlanden. É bastante comum nos países de língua portuguesa usar “Holanda” para nomear os Países Baixos. Destaca-se, não obstante, que essa nomenclatura não é a mais correta, pois a palavra Holanda refere-se, originalmente, à área ocupada pelas duas principais províncias dos Países Baixos, a saber: Holanda do Norte (a capital do Estado, Amsterdã, situa-se nesta província) e Holanda do Sul.

10 No original: Burgerlijk Wetboek.

11 São suas palavras: “[...] da gênese do diploma legal 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 Diretiva deve ser interpretada e transposta, implica que a sua distribuição, desacompanhada de qualquer advertência – que dele não consta – seja enganadora e, por isso, ilícita. Ademais, é suficientemente plausível, como alega a FNV que a possibilidade de substituição posterior de dias do período mínimo de férias por retribuição possa levar a que os trabalhadores não gozem, ou só gozem parcialmente, o período mínimo de férias”.

12 No original: “Nieuwe vacatiewetgeving. Meer ruimte voor maatwerk”.

Conforme a Federação Sindical Holandesa, o Ministério de Trabalho e Assuntos Sociais infringiu, com a divulgação pública do folheto informativo, o art. 7:640 do Código Civil Neerlandês que estabelece que durante a vigência do contrato de trabalho o trabalhador não pode renunciar ao seu direito a férias em troca de uma compensação econômica. A exceção a essa regra geral, ou seja, a contrapartida econômica das férias não gozadas será permitida somente nos casos em que o direito a férias exceda ao mínimo legal e sempre que se efetue mediante acordo por escrito. Afirma a FNV em suas alegações que o Estado Neerlandês viola também a Diretiva nº 93/104/CE, ao “entender e declarar, contrariamente ao art. 7, apartado 2, da Diretiva, no âmbito da interpretação do conceito de ‘período mínimo de férias’ a que se refere o art. 7:634¹³ do Código Civil Neerlandês, que os dias, tanto legais como extralegais, que foram acumulados a partir de anos anteriores e excedam o direito ao período mínimo de férias podem, em princípio, ser substituídos por retribuição econômica”.

Com base nos fatos e direitos expostos, pede a FNV que seja declarada ilegal a atuação do Estado Neerlandês e que ele renuncie à divulgação do folheto informativo.

O TJCE dá início a sua exposição, indagando-se sobre a legitimidade de transferir as férias mínimas anuais a anos posteriores. Conforme o Tribunal, para que as férias provoquem o efeito positivo esperado delas – descanso eficaz que garanta a segurança e a saúde dos trabalhadores –, necessariamente elas devem ser gozadas no ano a que lhes corresponda. Não obstante, o fato de que as férias não sejam desfrutadas no ano cabível não é um óbice para que dito tempo de descanso não possa ser gozado em outro período posterior, pois o que importa é garantir que o direito a férias se concretize. Neste particular, o TJCE se apóia em outra sentença do mesmo Tribunal datada de 4 de abril de 2005 (Processo nº C-519/2003¹⁴). Todavia, como essa hipótese é uma exceção, adverte o Tribunal: somente pode ser aceita a transferência das férias nos casos em que seja impossível (impossibilidade real e comprovada) o seu desfrute no ano em curso. Nesse caso, seria ilegítimo o exemplo e a interpretação legal dada pelo Governo Neerlandês de que os trabalhadores dos Países Baixos possam escolher entre gozar as férias ou acumulá-las durante anos com o fito de realizar uma grande viagem.

Em segundo lugar, a atenção do TJCE se volta para a questão central deste processo, a saber: o caráter legal ou não da compensação econômica das férias anuais não desfrutadas. Para fundamentar a sua decisão, o TJCE faz uso da Diretiva nº 93/104/CE em seu art. 7, apartados 1 e 2.

13 *In verbis*: “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”.

14 Conforme o acórdão de dita sentença, nos casos em que ocorra acumulação no final do ano de períodos de diferentes licenças ou férias garantidas pelo direito comunitário, o repasse de todas ou parte das férias anuais para o ano subsequente pode ser inevitável.

Antes de prosseguir com os argumentos do Tribunal, cabe comentar, de forma sucinta, em que consiste a Diretiva europeia arrolada na sentença em tela.

A Diretiva nº 93/104/CE, bem como a Diretiva 2003/88/CE¹⁵, pretendem harmonizar os ordenamentos jurídicos nacionais dos Estados membros da União Europeia no que diz respeito à ordenação do tempo de trabalho. Ambas, em suas considerações de motivos, reconhecem que a melhora da segurança, higiene e saúde dos trabalhadores no trabalho representam objetivos que não podem se subordinar a interesses de caráter puramente econômico. Portanto, a concretização de um mercado comum também deve contribuir à melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, mediante a distribuição de um tempo de trabalho razoável e que respeite os períodos mínimos de descanso, sejam eles diários, semanais ou anuais, adequados para tal fim. Observa-se que as Diretivas e suas finalidades estão relacionadas com todo o arcabouço jurídico comunitário, a saber:

1. o Tratado Constitutivo da Comunidade Europeia – TCEE¹⁶ (arts. 137. 1, *a e b* e 186);
2. a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de 1989 (§ 1º do apartado 7, apartado 8 e § 1º do apartado 19);
3. a Carta Social Europeia¹⁷ de 1961, revisada em 1996;

15 Esta Diretiva revoga e substitui Diretiva nº 93/104/CE, não obstante o artigo referente ao direito a férias não tenha sido modificado.

Ainda que as Diretivas europeias pretendam criar um marco comum de regulamentação unificada dos direitos sociais dos trabalhadores, é evidente o fato de que cada Estado-membro da União positiva de forma distinta o direito a férias, como já mencionado na nota de rodapé nº 5.

16 Cita-se, neste particular, a versão consolidada do Tratado que inclui as modificações realizadas pelo Tratado de Nice de 1999. O TCEE, também chamado de Tratado de Roma, foi assinado pelos representantes da República Federal da Alemanha, França, Itália, Holanda, Bélgica e de Luxemburgo, na capital italiana em 25 de março de 1957. Este Tratado foi um passo de vital importância para a aproximação dos Estados Europeus iniciando o caminho para a criação do mercado único. Este incipiente mercado comum deveria permitir: a livre circulação de mercadorias e trabalhadores, a livre prestação de serviços e a liberação de movimentos de capitais.

Em 1973, a Comunidade se amplia com a entrada de três países: Reino Unido, Irlanda e Dinamarca. Na terceira ampliação efetivada em 1981 passa a fazer parte da Comunidade da Grécia e, logo depois, na quarta expansão realizada em 1986, aderem Espanha e Portugal. Em 1995, entram na Comunidade a Áustria, Finlândia e Suécia. Em 2004, Chipre, Eslováquia, Eslovênia, Estônia, Hungria, Letônia, Lituânia, Malta, Polônia e República Checa.

17 Conforme a Parte I da Carta Social Europeia:

“As Partes reconhecem como objetivo de uma política que prosseguirão por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo dos direitos e princípios seguintes:

1. Toda a pessoa deve ter a possibilidade de ganhar a sua vida por um trabalho livremente empreendido;
 2. Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas;
 3. Todos os trabalhadores têm direito à segurança e à higiene no trabalho; [...]
- [...] Art. 2º Direito a condições de trabalho justas.

4. e a Carta Comunitária dos Direitos Fundamentais da União Européia¹⁸ de 2000 (art. 31., 1 e 2).

Todos esses documentos normativos têm como escopo promover a coesão social européia, garantindo um nível suficiente de proteção social, reconhecendo o caráter essencial do trabalho – dentro do conjunto de diretrizes sociais – que devem ser levadas a bom termo pela Comunidade Européia.

A Diretiva nº 93/104/CE, no apartado 1 do art. 7, exige que todos os Estados membros adotem medidas necessárias para que todos os trabalhadores disponham de um período de, ao menos, 4 semanas de férias anuais retribuídas. Ademais, o direito a férias retribuídas é considerado um princípio do direito social comunitário que não admite exceções e cuja aplicação pelos Estados-membros – ainda que matizado pela legislação nacional pertinente – deve respeitar os limites mínimos impostos expressamente pela própria diretiva. Observar-se que a diretiva, sabedora de que os Estados-membros possuem realidades distintas, estabelece – com fundamento nas exigências do princípio protetor, máxima do direito do trabalho – , que, existindo, no âmbito interno dos Estados, disposições legais, regulamentos administrativos, convenções coletivas ou acordos celebrados entre interlocutores sociais mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, estes prevalecem sobre as normas da diretiva¹⁹.

Portanto, de acordo com o TJCE, a finalidade da citada diretiva é a proteção da segurança e a saúde dos trabalhadores, “fazendo com que eles desfrutem de períodos mínimos de descanso e, em concreto, de férias anuais retribuídas, assim como de períodos de pausas adequados”, direito que deve ser respeitado e garantido no âmbito interno dos Estados-membros da União.

O TJCE também reflexiona sobre a possibilidade de que a compensação econômica das férias mínimas anuais transferidas possa produzir o efeito – absolutamente contrário ao objetivo da normatização européia – de que os trabalhadores renunciem ao tempo de descanso anual com a finalidade de obterem uma compensação econômica em um ano posterior.

Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito a condições de trabalho justas, as partes comprometem-se:

1. A fixar uma duração razoável ao trabalho diário e semanal, devendo a semana de trabalho ser progressivamente reduzida, tanto quanto o aumento da produtividade e os outros fatores em jogo o permitam;
2. A prever dias feriadados pagos;
3. A assegurar um período anual de férias pagas de quatro semanas, pelo menos; [...].”

18 A Carta Comunitária dos Direitos Fundamentais da União Européia afirma no art. 31:

- “1. que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas e;
2. assegura a todos os trabalhadores o direito anula a férias remuneradas.”

19 Conforme o art. 15 mantido na íntegra pela Diretiva nº 2003/88/CE.

Segundo a sentença, o próprio Governo Neerlandês²⁰ reconheceu, durante a tramitação parlamentar do art. 7:640 do Código Civil, que a alternativa de compensação econômica dos dias de férias podia oferecer o risco de que os trabalhadores deixassem de gozá-las conscientes de que dito período de descanso não desfrutado se convertesse em ganho econômico em anos posteriores. Todavia, mesmo consciente dessa possibilidade, o Governo Neerlandês preferiu conceder, conforme suas alegações, total autonomia às partes confiando em que “os interessados atuariam de forma responsável”.

Em debates sobre temas éticos, políticos ou de direitos, freqüentemente se argüiu utilizando a expressão “autonomia pessoal” como um valor supremo a ser preservado. Apela-se a noção de “autonomia”, por exemplo, para justificar a conveniência de certas instituições ou de determinados preceitos jurídicos e, ao proceder dessa forma, transforma-se a “autonomia” em um valor fundamental que serve de parâmetro para aceitar ou impugnar normas ou condutas. O Governo Neerlandês justificou a sua conduta política, apelando para o valor moral da “autonomia” das partes, que configuram o contrato de trabalho, deixando ao livre arbítrio dos trabalhadores a decisão de converterem as férias em compensação econômica ou desfrute em forma de descanso. Não obstante, destaca-se que “autonomia pessoal” só possui um valor moral *prima facie*, pois esse valor pode ser anulado pelo valor ignóbil de outros aspectos da ação considerada em sua integralidade.

O ponto de referência para qualquer definição de “autonomia pessoal” é a concepção kantiana que a define referindo-se às condições universais de racionalidade e independência que podem ser predicadas de qualquer pessoa em qualquer contexto. Sem embargo, a “autonomia pessoal” não pode ser definida com base em condições meramente subjetivas, pois, como bem ressalta Raz²¹, as condições objetivas também são cruciais quando se trata de averiguar o alcance real da “autonomia pessoal”. Portanto, pode-se dizer que uma pessoa é mais ou menos autônoma somente depois de apreciar a situação em que se encontra com relação às possibilidades que uma sociedade, em uma determinada época, lhe oferece. Em outras palavras, é mais provável que a pessoa atue com maior

20 Durante a discussão parlamentar, o Governo observou, quanto ao direito de férias, que 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. Portanto, poderá prever-se uma retribuição financeira pelo direito não gozado de um ano anterior.

21 RAZ, Joseph. *The Morality of Freedom*. Oxford, Clarendon Press, 1986. p. 390-395.

independência, sem ser objeto de coerção ou manipulação por parte de uma e/ou outras pessoas ou do contexto de eleição, se tem, perante si mesma, opções que sejam suficientes em número e adequadas quanto à sua diversidade e sua qualidade. Somente se conta com ditas opções, no sentido que sejam opções possíveis, a pessoa estará em condições de exercitar, de fato, a sua “autonomia”.

Conseqüentemente, pressupor que todos os trabalhadores neerlandeses estão em condições de exercerem com plenitude a sua “autonomia”, a ponto de serem responsáveis na eleição que lhes propõe o governo entre descansar o período de férias ou compensá-las economicamente, parece ser uma medida governamental que poderia ser minimamente acusada de estar desconsiderando a realidade do mundo do trabalho²², pois, mesmo nos Países Baixos, que é um dos Estados europeus com menor taxa de desemprego e que concede aos trabalhadores um rol significativo de garantias laborais e previdenciárias, os trabalhadores costumam ser a parte mais débil da relação contratual, e, justamente por essa condição, seus direitos se encontram protegidos de forma legal para que não sejam enfraquecidos por circunstâncias socioeconômicas.

Desta forma, procurando evitar que a conduta indesejada da troca das férias por pecúnia seja uma ação constante, o TJCE interpreta que o art. 7 da Diretiva nº 93/104/CE (mantido pela Diretiva nº 2003/88/CE) se opõe, veementemente, a que as férias mínimas anuais possam ser substituídas por uma indenização econômica.

CONCLUSÃO

Na introdução deste artigo, mencionou-se que as férias são um “direito fundamental” de toda pessoa trabalhadora. Incumbe, à guisa de conclusão, tentar demarcar esta noção.

Um dos critérios que se pode empregar para compreender a noção de “direito fundamental” é traçar a distinção, bastante elucidativa, entre “direitos humanos”²³

22 Segundo o Eurostat- Oficina Estatística Comunitária, em fevereiro do corrente ano havia 12 milhões de homens e mulheres desempregados na zona euro e 18,4 milhões nos 25 países da UE. As taxas de desemprego mais baixas se registraram em fevereiro na Irlanda (4,3%), Dinamarca e Holanda (4,4% cada um), Reino Unido (4,9% em dezembro) e Áustria (5,1%).

As taxas mais altas de desemprego foram registradas na Polônia (17% da população ativa), Eslováquia (15,8%), Grécia (9,6% no quarto trimestre de 2005), França (9,1%) e Alemanha (8,9%). Dados divulgados em abril de 2006.

23 A internacionalização dos direitos humanos é um mecanismo fundamental para oferecer novas garantias jurídicas a eles fora das fronteiras estatais. Historicamente, o processo de internacionalização dos direitos humanos começa com o fim da 1ª Guerra Mundial e com a criação da Sociedade das Nações que instituiu um regime de proteção das minorias étnicas, lingüísticas e religiosas. Passada essa primeira etapa, tem maior alcance para o desenvolvimento dos direitos humanos a fundação, no marco do Tratado de Versalhes, da OIT organismo internacional especializado das Nações Unidas.

e “direitos fundamentais”²⁴. Habitualmente, o termo “direitos humanos” é utilizado para designar aqueles direitos positivados em declarações e convenções internacionais, bem como aquelas exigências humanas básicas relacionadas com a dignidade, liberdade, igualdade, que não foram formalizadas em um ordenamento jurídico específico.

Já a noção de “direitos fundamentais” é atribuída a todos aqueles direitos reconhecidos em uma norma jurídica interna e protegidos em seu exercício pelo aparato estatal. Em definitivo, os “direitos fundamentais” são aqueles direitos que, em um determinado momento histórico, uma comunidade de cidadãos livres estipula – no exercício do seu poder constituinte –, como parte das condições básicas da convivência cujo desenvolvimento compete aos poderes constituídos, mas que nenhum deles, nem sequer o Poder Legislativo (por meio da maioria dos seus representantes), pode ignorar ou infringir.

Essa noção de direitos fundamentais reconhece não somente a sua dimensão subjetiva pública, mas também a sua dimensão objetiva como reforço constitutivo da primeira. Como mencionado no parágrafo anterior, os direitos fundamentais concretizam os valores basilares dos ordenamentos jurídicos democráticos, e seus efeitos condicionantes atuam de diversas formas, pois protegem toda e qualquer pessoa contra agressões e ameaças provindas de terceiros e limitam, impulsionam e norteiam os Poderes Públicos.

Com base nos argumentos apresentados nesta conclusão, pode-se dizer que o Governo Neerlandês, ao divulgar o folheto informativo que permitia uma “leitura flexibilizada” do direito a férias, atuou na contramão do seu papel de garantidor dos direitos fundamentais dos trabalhadores neerlandeses e, neste sentido, foi correta a condenação estipulada pelo TJCE, pois, como bem lembra Dworkin²⁵, tão importante como o papel que exerce a lei em uma sociedade é o papel do Poder Judiciário, visto que, em um juízo, não somente se ganha ou se perde a liberdade, mas, também, se ganha ou se perde patrimônio e/ou a proteção a direitos entre tantos outros bens. Além do mais, os juízos judiciais são importantes desde um outro aspecto que não pode ser medido economicamente, ou seja, desde sua repercussão social. Um juiz/tribunal, ao pronunciar uma sentença, determina não somente quem é a parte merecedora de créditos ou que atuou corretamente cumprindo com suas responsabilidades de cidadão e/ou dirigente, mas, também, quem, de forma intencional ou por insensibilidade, ignorou as suas próprias responsabilidades com respeito aos demais. Uma ação perante o Poder Judiciário que reafirme a existência de um direito fundamental lesionado promove justiça pública e, precisamente por isso, o papel que desempenha é de extrema relevância social.

24 Entre os inúmeros autores que poderiam ser citados, indica-se: 1. LUÑO, A. E. Pérez. *Los derechos fundamentales*. Madrid: Tecnos, 1984; 2. ALEXY, R. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: C.E.C., 1993.

25 DWORKIN, Ronald. *Law's Empire*. Harvard University Press, Cambridge Mass, 1986, em particular a Parte I, Capítulo I.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, R. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: C.E.C., 1993.

BALLESTER PASTOR, M. A. *La Ley 39/1999 (RCL 1999, 2800) de conciliación de la vida familiar y laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2000.

BEJARANO HERNÁNDEZ, Andrés. *El derecho a vacaciones anuales retribuidas*. Granada: Comares, 2002.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1993.

CHARRO BAENA, Pilar. *El derecho a vacaciones en el ámbito laboral origen y evolución histórica, sistema normativo y configuración jurídica de mismo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social DL, Madrid, 1993.

COLINA ROBLEDÓ, M. *Normativa sobre tiempo de trabajo en el ámbito de la Comunidad Europea*. AAVV, Estudios sobre la jornada de trabajo, ACARL, 1991.

DWORKIN, Ronald. *Law's Empire*. Harvard University Press, Cambridge Mass, 1986.

NAVARRO, Antonio-Vicente Sempere; CHARRO, P. Baena. *Las vacaciones laborales*. Aranzadi, Pamplona, 2003.

———. *Las vacaciones laborales*. Cizur Menor Thomson Aranzadi, 2003.

PÉREZ LUÑO, A. E. *Los derechos fundamentales*. Madrid: Tecnos, 1984.

RAZ, Joseph. *The Morality of Freedom*. Oxford: Clarendon Press, 1986.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. *La declaración de los derechos sociales comunitarios*. RL II/ 1989.

VILLALÓN, Jesús Cruz; RÍO, Tereza Pérez del. *Una aproximación al derecho social comunitario*. Madrid: Tecnos e Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2000.

WALDRON, Jeremy. *Autonomy and perfectionism in Raz's Morality of Freedom*. Southern California Law Review, n. 62, 1989.