

Versão anonimizada

C-426/20 - 1

Processo C-426/20

Pedido de decisão prejudicial

Data de entrada:

10 de setembro de 2020

Órgão jurisdicional de reenvio:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugal)

Data da decisão de reenvio:

15 de julho de 2020

Demandante:

GD

ES

Demandada:

Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA

Tribunal Judicial da Comarca de Braga

Juízo do Trabalho de Barcelos - Juiz 2

[OMISSIS]

Proc. N.º 3190/19.5T8BCL

Ação de Processo Comum

[OMISSIS]

[OMISSIS]

[OMISSIS]

Pedido de decisão prejudicial

Nos presentes autos, os autores vêm pedir a condenação da ré no pagamento dos valores que alegam estar em falta a título de férias e subsídio de férias devidos pelo tempo em que para ela exerceram funções ao abrigo de contratos de trabalho temporário.

Assim:

- a autora GD celebrou um contrato de trabalho temporário com a ré em 29/10/2017, tendo estado cedida à sociedade *Inoveplástika - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.* até 28/10/2019;
- o autor ES celebrou um contrato de trabalho temporário com a ré em 09/10/2017, tendo estado cedido à sociedade *Inoveplástika - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.* até 08/10/2019.

*

A divergência entre as partes baseia-se nas normas do Código do Trabalho que invocam para sustentar as respetivas posições.

*

Na tese dos autores, no dia 01 de janeiro de cada ano (2018 e 2019) venceram-se 22 dias de férias, tendo direito, além disso, a dois dias de férias por cada mês completo de serviço prestado no ano da admissão (2017) e aos dias de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação (2019).

Os autores sustentam os seus pedidos no regime geral de férias previsto nos artigos 237.º, 238.º, 239.º e 245.º do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), com o seguinte teor:

«SUBSECÇÃO X [Or. 2]

Férias

Artigo 237.º

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

(...)

Artigo 238.º

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

(...)

Artigo 239.º

Casos especiais de duração do período de férias

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

(...)

Artigo 245.º

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade. **[Or. 3]**

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da

correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.»

Aplicando estas normas aos seus casos, os autores teriam direito aos seguintes dias de férias (e respetivo subsídio):

- 4 dias de férias pelo ano de 2017 (dois meses completos de duração do contrato)
- artigo 239.º, n.º 1;
- 22 dias de férias vencidos em 01/01/2018 - artigos 237.º, n.º 1 e 238.º, n.º 1;
- 22 dias de férias vencidos em 01/01/2019 - artigos 237.º, n.º 1 e 238.º, n.º 1;
- 19 dias (22/365 X 301) a autora GD e 17 dias (22/365 X 281) o autor ES - de proporcionais de férias pelo tempo trabalhado em 2019 - artigo 245.º, n.º 1, alínea b).

*

Já a ré defende que cada um dos autores tem apenas direito ao tempo de férias (e respetivo subsídio) proporcional ao tempo de duração dos respetivos contratos.

Sustenta essa sua posição no teor do artigo 185.º, n.º 6 do Código do Trabalho, que dispõe o seguinte:

«DIVISÃO V

Regime de prestação de trabalho de trabalhador temporário

Artigo 185.º

Condições de trabalho de trabalhador temporário

(...)

6 - O trabalhador tem direito, em proporção da duração do respetivo contrato, a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.

(...))»

Aplicando esta norma em conjugação com o art.º 238.º, n.º 1, cada um dos autores teria apenas direito a 44 dias de férias pelo total de dois anos duração do contrato (22 X 2). [Or. 4]

*

O artigo 185.º invocado pela ré é uma norma específica aplicável aos contratos de trabalho temporário, pelo que se sobrepõe à regulamentação geral prevista para a generalidade dos contratos de trabalho. Assim, atendendo à sua inserção sistemática no Código do Trabalho e ao seu teor literal, extrai-se ter sido intenção do legislador afastar a aplicação do regime geral das férias previsto para a generalidade dos contratos de trabalho, prevendo que os trabalhadores temporários terão sempre apenas direito às férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de trabalho prestado para a empresa utilizadora.

*

A Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário, estabelece no seu artigo 5.º, n.º 1 que “as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários são, enquanto durar a respetiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados diretamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função”, sendo que nos termos do artigo 3.º, n.º 1, alínea f) do mesmo diploma, por “condições fundamentais de trabalho e emprego” se deve entender “*as condições de trabalho e emprego estabelecidas por legislação, regulamentação, disposições administrativas, convenções coletivas e/ou outras disposições de carácter geral vinculativas em vigor no utilizador, relativas: i) à duração do trabalho, às horas suplementares, aos períodos de pausa e de descanso, ao trabalho noturno e às férias e feriados; ii) à remuneração*” (sublinhado meu).

De acordo com a informação transmitida pelo Governo Português à Comissão Europeia (disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>), esta diretiva foi transposta pelo legislador nacional precisamente pelo Código do Trabalho e pelo Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro.

*

Ora, no caso de trabalhadores que estejam ao serviço da empresa utilizadora por período não superior a 12 meses ou cujo início da prestação de atividade tenha ocorrido num ano civil e cessado no ano civil subsequente, nenhuma questão se coloca - face ao disposto no n.º 3 do artigo 245.º, acima citado, estarão tais trabalhadores na mesma posição dos trabalhadores que exerçam idênticas funções e que tenham sido contratados diretamente [Or. 5] pela empresa utilizadora, pois também estes terão direito apenas às férias e subsídio proporcionais ao tempo de duração do contrato.

*

Nos demais casos, porém, em que um trabalhador temporário entre ao serviço da empresa utilizadora num ano civil e apenas cesse a sua atividade para aquela dois ou mais anos civis após tal data, a sua posição passa a ser diferente da de um trabalhador que tenha sido contratado diretamente pela empresa utilizadora e

exerça as mesmas funções. Nestes casos - como aqueles que são objeto dos presentes autos - o trabalhador temporário terá apenas direito às férias e subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado, ao passo que o trabalhador diretamente contratado pela empresa utilizadora terá direito a todas as férias decorrentes da aplicação do regime geral do Código do Trabalho. Concretizando: no caso que nos ocupa, cada um dos autores terá direito a 44 dias de férias e subsídio, ao passo que um trabalhador contratado diretamente pela empresa utilizadora e que tenha prestado exatamente as mesmas funções e pelo mesmo período de tempo, terá direito a 67 dias (no caso da autora GD) ou 65 dias (no caso do autor ES).

*

Esta situação, que decorre da aplicação do artigo 185.º, n.º 6 do Código do Trabalho, parece contrariar diretamente o disposto nos artigos 3.º, n.º 1, alínea f) e 5.º, n.º 1 da Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário.

Nos termos do disposto no artigo 267.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, a competência para decidir a título prejudicial sobre a interpretação dos atos adotados pelas instituições, órgãos ou organismos da União cabe ao Tribunal de Justiça da União Europeia.

Nos presentes autos não é admissível recurso ordinário da decisão que venha a ser proferida (artigo 629.º, n.º 1 do Código de Processo Civil e artigo 79.º do Código de Processo do Trabalho, ambos *a contrario*), pelo que está este tribunal obrigado a submeter a questão ao TJUE.

As partes foram notificadas para se pronunciar sobre a suspensão do processo, nenhuma delas tendo manifestado oposição. [Or. 6]

A ré pronunciou-se quanto à questão de fundo, nos termos que constam do requerimento que será remetido ao TJUE com este despacho, sendo que sempre lhe assistirá o direito de apresentar os seus argumentos perante aquele órgão jurisdicional, nos termos do disposto no artigo 96.º, n.º 1, alínea a) do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça (publicado no Jornal Oficial da União Europeia, L 265/1, de 29/09/2012).

*

Nestes termos, e pelo exposto:

- a) **ordeno a suspensão dos presentes autos, nos termos do disposto no artigo 269.º, n.º 1, alínea c) do Código de Processo Civil, até decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre a questão que infra será colocada;**

- b) suscito perante o Tribunal de Justiça da União Europeia um pedido de decisão prejudicial, colocando a seguinte questão:

Os artigos 3.º, n.º 1, alínea f) e 5.º, n.º 1 da Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário, opõem-se a uma regra como a constante do artigo 185.º, n.º 6 do Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), segundo a qual o trabalhador temporário tem sempre apenas direito às férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de trabalho prestado à empresa utilizadora, mesmo quando inicie funções num ano civil e as termine dois ou mais anos civis após tal data, quando a um trabalhador contratado diretamente pela empresa utilizadora e que exerça as mesmas funções e pelo mesmo período de tempo se aplicará o regime geral de férias, garantindo-lhe um período de férias e respetivo subsídio superior, porque não proporcional ao tempo de trabalho prestado?

*

Extraia certidão deste despacho, dos articulados das partes e respetivos documentos (no processo principal e no apenso) e do requerimento da ré que antecede e remeta por carta registada ao Tribunal de Justiça da União Europeia [OMISSIS]. [Or. 7]

*

[OMISSIS]

*

Notifique este despacho a ambas as partes.

*

Barcelos, 15/07/2020.

[OMISSIS]

*

O Juiz de Direito,

Filipe César Marques