



**Durante o seu período mínimo de férias anuais garantido pelo direito da União, um trabalhador tem direito à sua remuneração normal apesar dos períodos anteriores de redução do tempo de trabalho**

*Contudo, a duração deste período mínimo de férias anuais depende do trabalho efetivo prestado durante o período de referência, de modo que os períodos de redução do tempo de trabalho podem ter como consequência que esse período mínimo de férias seja inferior a quatro semanas*

Torsten Hein trabalha na sociedade alemã Holzkamm como carpinteiro de cofragens. Durante o ano de 2015, T. Hein esteve em situação de redução do tempo de trabalho e não prestou qualquer trabalho efetivo durante 26 semanas, ou seja, metade do ano. Durante os períodos de redução do tempo de trabalho, como no caso de T. Hein, a relação laboral entre o empregador e o trabalhador prosseguiu, mas o trabalhador não prestou trabalho efetivo para o seu empregador.

Contudo, segundo a convenção coletiva para o setor da construção, os trabalhadores têm direito a um período de férias anuais de 30 dias, independentemente dos períodos de redução do tempo de trabalho durante os quais não prestaram trabalho efetivo. Assim, nos anos de 2015 e 2016, T. Hein gozou os 30 dias de férias adquiridos durante o ano de 2015.

Não obstante, segundo essa convenção coletiva, os períodos de redução do tempo de trabalho são tidos em conta para efeitos do cálculo da remuneração paga a título das férias anuais dita «retribuição pelas férias». A Holzkamm calculou, portanto, o montante a pagar a T. Hein com base numa remuneração horária bruta inferior à remuneração horária normal, o que resultou numa redução significativa do montante da sua remuneração.

Por considerar que os períodos de redução do tempo de trabalho no período de referência não podiam ter por efeito a redução do montante da retribuição pelas férias a que tem direito, T. Hein intentou uma ação no Arbeitsgericht Verden (Tribunal de Trabalho de Verden, Alemanha).

O Arbeitsgericht Verden pergunta ao Tribunal de Justiça se é conforme ao direito da União <sup>1</sup> uma legislação nacional que permite prever, por convenção coletiva, a tomada em consideração de perdas de salário que possam ocorrer durante o período de referência devido a uma redução do tempo de trabalho, o que implica uma redução da retribuição pelas férias.

No seu acórdão hoje proferido, o Tribunal de Justiça recorda que, de acordo com o direito da União, todos os trabalhadores beneficiam de um direito a férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas. Este direito único é constituído por duas componentes, o direito a férias anuais e o direito a um pagamento a título dessas férias.

No que respeita, em primeiro lugar, à duração mínima das férias anuais de quatro semanas, o Tribunal de Justiça recorda que essa duração se baseia na premissa de que o trabalhador trabalhou efetivamente no período de referência <sup>2</sup>. Portanto, os direitos a férias anuais

<sup>1</sup> Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO 2003, L 299, p. 9), e artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

<sup>2</sup> V. Acórdão do Tribunal de Justiça, de 4 de outubro de 2018, *Dicu* (C-12/17; v. CP n.º 149/18).

remuneradas devem, em princípio, ser determinados em função dos períodos de trabalho efetivo cumpridos nos termos do contrato de trabalho.

Assim, dado que, no decurso de 2015, T. Hein não prestou trabalho efetivo durante 26 semanas, afigura-se que só tem direito, por força do direito da União, a duas semanas de férias (a duração exata desse período de férias deve ser, todavia, determinada pelo *Arbeitsgericht Verden*).

Todavia, o direito da União só rege a duração do período mínimo de férias anuais e não se opõe a que uma legislação nacional ou uma convenção coletiva conceda aos trabalhadores um direito a férias anuais remuneradas com uma duração superior, independentemente do facto de o tempo de trabalho dos trabalhadores ter sido inferior por causa da redução do tempo de trabalho.

Tratando-se, em segundo lugar, da remuneração que deve ser paga ao trabalhador relativa ao período mínimo de férias anuais garantido pelo direito da União, o Tribunal de Justiça recorda que, nesse período, a remuneração deve ser mantida. Por outras palavras, o trabalhador deve receber a remuneração normal por esse período de descanso<sup>3</sup>.

Com efeito, o objetivo 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.

Se o trabalhador não recebesse a remuneração normal, poderia ser incitado a não gozar as suas férias anuais remuneradas, pelo menos durante os períodos de trabalho efetivo, na medida em que tal conduziria, durante esses períodos, a uma diminuição da sua remuneração.

O Tribunal de Justiça constata, por conseguinte, **que o facto de um trabalhador numa situação como a de T. Hein receber, pelos seus dias de férias anuais garantidos pelo direito da União, uma remuneração que não corresponde à remuneração normal que recebe durante os períodos de trabalho efetivo está em contradição com o direito da União.**

O Tribunal de Justiça realça, contudo, que o direito da União não exige que a remuneração normal seja concedida para a totalidade do período das férias anuais de que o trabalhador beneficia por força do direito nacional. O empregador só está obrigado a conceder essa remuneração pelo período mínimo de férias anuais previsto pelo direito da União, uma vez que o trabalhador só adquire essas férias relativamente aos períodos de trabalho efetivo.

Num litígio como o do caso em apreço, que opõe particulares, o órgão jurisdicional nacional deve interpretar a sua legislação nacional em conformidade com o direito da União<sup>4</sup>. Essa interpretação deve conduzir a que a retribuição pelas férias paga aos trabalhadores, a título do período mínimo de férias previsto pelo direito da União, não seja inferior à média da remuneração normal recebida por estes durante os períodos de trabalho efetivo.

Em contrapartida, o direito da União não obriga a interpretar a legislação nacional no sentido de que dá direito a um subsídio convencional que acresce a esta média da remuneração normal, nem a tomar em consideração a remuneração recebida por horas extraordinárias, a menos que as obrigações decorrentes do contrato de trabalho exijam que o trabalhador efetue horas extraordinárias com um carácter largamente previsível e habitual e cuja remuneração constitua um elemento importante da remuneração total.

No tocante aos efeitos do acórdão de hoje no tempo, o Tribunal de Justiça recorda que a interpretação que faz de uma regra do direito da União clarifica e precisa o significado e o alcance dessa regra, tal como deve ser ou deveria ter sido entendida e aplicada desde o momento da sua entrada em vigor.

---

<sup>3</sup> V. Acórdãos do Tribunal de Justiça, de 16 de março de 2006, *Robinson-Steele e o.* (C-131/04 e C-257/04; v. CP n.º 24/06), e de 15 de setembro de 2011, *Williams e o.* (C-155/10; v. CP n.º 90/11).

<sup>4</sup> Com efeito, uma diretiva não pode por si só criar obrigações para um particular, como a *Holzmann*, e não pode, portanto, ser invocada enquanto tal contra ele.

Daqui resulta que as regras do direito da União em matéria de férias anuais, tal como interpretadas no acórdão de hoje, podem e devem ser aplicadas pelo tribunal nacional inclusive a relações jurídicas surgidas e constituídas anteriormente a este dia, se estiverem reunidas as condições que permitem submeter a esse tribunal um litígio relativo à aplicação das referidas regras.

**O Tribunal de Justiça conclui que não há que limitar no tempo os efeitos do acórdão hoje proferido**, uma vez que não está preenchida a condição relativa às repercussões económicas graves.

Além disso, o Tribunal de Justiça precisa que o direito da União se opõe a que os órgãos jurisdicionais nacionais protejam, com base no direito nacional, a confiança legítima dos empregadores quanto à manutenção da jurisprudência dos órgãos jurisdicionais nacionais superiores que confirmava a legalidade das disposições em matéria de férias remuneradas da convenção coletiva para o setor da construção.

---

**NOTA:** O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal de Justiça não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta decisão vincula do mesmo modo os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

---

*Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.*

O [texto integral](#) do acórdão é publicado no sítio CURIA no dia da prolação

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

Imagens da prolação do acórdão estão disponíveis em "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106