



A compensação devida a título de dias de férias anuais pagas não gozadas e do subsídio de férias correspondente, concedida a trabalhadores temporários, deve ser pelo menos igual à que lhes seria concedida se tivessem sido recrutados diretamente pela empresa utilizadora para aí ocuparem as mesmas funções durante o mesmo período

Em outubro de 2017, dois trabalhadores celebraram com a Luso Temp contratos de trabalho temporário no âmbito dos quais foram cedidos a uma empresa utilizadora. A sua cedência terminou cerca de dois anos mais tarde. Os trabalhadores intentaram uma ação contra a Luso Temp a fim de obterem o pagamento dos montantes pretendidos em falta a título de dias de férias e do subsídio de férias correspondente, e que eram devidos pelo período durante o qual prestaram trabalho na dependência daquela sociedade. Os trabalhadores consideram que esse número e esse montante devem ser determinados em conformidade com o regime geral dos dias de férias pagas. Pelo contrário, a Luso Temp considera que o método de cálculo a aplicar é o previsto no regime especial em matéria de férias pagas aplicável aos trabalhadores temporários. A aplicação deste método implica que os trabalhadores teriam direito a um número de dias de férias pagas e a um montante de subsídio de férias correspondente inferiores àqueles de que beneficiariam se tivessem sido recrutados diretamente pela empresa utilizadora para o mesmo período e para as mesmas funções.

O Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugal), tem dúvidas quanto à compatibilidade dessa regra específica com a diretiva relativa ao trabalho temporário¹. Segundo esse tribunal, tal regra introduz uma diferença de tratamento entre, por um lado, os trabalhadores temporários cedidos a uma empresa utilizadora por um período superior ou igual a 12 meses ou por um período que começa no decurso de um ano civil e que só termina dois anos civis ou mais após essa data e, por outro, os trabalhadores que foram recrutados diretamente por essa empresa utilizadora, uma vez que o direito dos trabalhadores temporários a férias pagas e ao subsídio de férias correspondente é sempre calculado proporcionalmente à duração do seu contrato, ao passo que os trabalhadores recrutados diretamente pela referida empresa utilizadora e que aí exercem as mesmas funções podem, nas mesmas circunstâncias, beneficiar do regime geral mais favorável. O tribunal português explica que essa diferença de tratamento não se verifica quando a duração da relação de trabalho temporário é inferior a doze meses ou quando a mesma começa no decurso de um ano civil e termina no ano civil seguinte.

O Governo português sustenta que, uma vez que o regime especial não define as modalidades nem as regras de cálculo específicas do número de dias de férias dos trabalhadores temporários ou os efeitos da cessação da sua relação laboral sobre o seu direito a férias, é necessário recorrer à aplicação do regime geral, aplicável independentemente da natureza do vínculo contratual, incluindo aos trabalhadores temporários, e que prevê casos específicos respeitantes ao cálculo do número de dias de férias pagas e aos efeitos da cessação do contrato de trabalho desses trabalhadores sobre o direito aos dias de férias.

¹ Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO 2008, L 327, p. 9).

No seu acórdão hoje proferido, o Tribunal de Justiça declara que **a diretiva se opõe a uma legislação nacional por força da qual a compensação a que os trabalhadores temporários têm direito, em caso de cessação da relação laboral com uma empresa utilizadora, a título dos dias de férias anuais pagas não gozadas e do subsídio de férias correspondente, é inferior à compensação a que esses trabalhadores teriam direito, na mesma situação e a título semelhante, se tivessem sido recrutados diretamente por essa empresa utilizadora para aí exercer as mesmas funções durante o mesmo período.**

Segundo o Tribunal de Justiça, a compensação que um empregador é obrigado a pagar a um trabalhador, em razão da cessação da sua relação de trabalho temporário, a título dos dias de férias anuais pagas não gozadas e do subsídio de férias correspondente está incluída no conceito de «condições fundamentais de trabalho e emprego», na aceção da diretiva.

Quanto ao alcance do princípio da igualdade de tratamento, o Tribunal de Justiça salienta que, **em conformidade com a diretiva, os trabalhadores temporários devem, durante a sua cedência a uma empresa utilizadora, beneficiar de condições fundamentais de trabalho e emprego pelo menos iguais às que lhes seriam aplicáveis se fossem recrutados diretamente por essa empresa para aí exercerem as mesmas funções.**

O tribunal nacional deverá certificar-se do respeito deste princípio e, para tal, deverá nomeadamente verificar se, como invocou o Governo português, o regime geral das férias é aplicável no caso em apreço, na medida em que a expressão «proporcionalmente à duração do seu contrato» deve ser lida em conjugação com as outras disposições desse regime geral, a fim de determinar o montante da compensação a que os trabalhadores em causa podem ter direito. Com efeito, nessa hipótese, não se pode concluir pela existência de uma violação do referido princípio.

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 não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal. 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 vincula o 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.