

**Processo C-706/23****Resumo do pedido de decisão prejudicial em aplicação do artigo 98.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça****Data de entrada:**

17 de novembro de 2023

**Órgão jurisdicional de reenvio:**

Curtea de Apel Iași (Tribunal de Recurso de Iași, Roménia)

**Data da decisão de reenvio:**

10 de outubro de 2023

**Recorrente e demandada em primeira instância:**

Școala gimnazială «Mihai Eminescu» Vaslui

**Recorrente e demandada em primeira instância:**

Uniunea Sindicală «Didactica» Vaslui, em nome e por conta dos seguintes membros:

KM e outros

**Objeto do processo principal**

Recurso interposto contra uma sentença do Tribunalul Vaslui (Tribunal Regional de Vaslui, Roménia), pela qual a ora recorrente e demandada em primeira instância (a seguir «demandada em primeira instância») foi condenada a pagar aos membros do sindicato (a seguir «trabalhadores em causa»), representados pela ora recorrida e demandante em primeira instância Uniunea Sindicală «Didactica» Vaslui (União Sindical «Didática» de Vaslui; a seguir «demandante em primeira instância»), os subsídios de férias e os subsídios de refeição relativos a contratos de trabalho a termo e a tempo parcial celebrados com a demandada em primeira instância. A questão central do litígio é a de saber se os trabalhadores em causa têm direito a esses subsídios, quando, no mesmo período, também celebraram contratos de trabalho por tempo indeterminado e a tempo inteiro e beneficiaram de subsídio de férias e de subsídio de refeição relativos a estes últimos contratos.

## **Objeto e fundamento jurídico do pedido de decisão prejudicial**

Com base no artigo 267.º TFUE, pede-se a interpretação da cláusula 4, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, que figura em anexo à Diretiva 97/81/CE, do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, que figura em anexo à Diretiva 1999/70/CE, do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88/CE e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

## **Questões prejudiciais**

1) Devem o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, o artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a cláusula 4, [n.º 1], do Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, que figura em anexo à Diretiva 97/81/CE, [e] o artigo 4.º, [n.º 1], do Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, que figura em anexo à Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, ser interpretados no sentido de que se opõem a uma legislação nacional que prevê que, no caso o mesmo trabalhador acumular contratos de trabalho no setor do ensino – [em particular,] um contrato por tempo indeterminado e a tempo inteiro [relativo] ao posto de trabalho de base e um contrato a termo e a tempo parcial [, ou seja,] um contrato em regime de remuneração à hora – o trabalhador tem direito a uma remuneração a título de férias que só é calculada em relação ao posto de trabalho de base?

2) Devem a cláusula 4, [n.º 1], do Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, que figura em anexo à Diretiva 97/81, o artigo 4.º, [n.º 1], do Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo [, que figura em anexo à] Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, e o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 ser interpretados no sentido de que se opõem a uma legislação e a uma prática nacionais que impedem que, no caso de o pessoal docente escolar acumular contratos de trabalho – [em particular,] um contrato a tempo inteiro relativo ao posto de trabalho de base e um contrato a tempo parcial e a termo [, ou seja, um] contrato em regime de remuneração à hora –, seja concedido um subsídio de refeição proporcional ao tempo efetivo de trabalho prestado com base no contrato a termo e a tempo parcial, e que esse subsídio seja incluído na determinação do valor do subsídio de férias anuais?

## **Disposições de direito da União e jurisprudência do Tribunal de Justiça invocadas**

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, artigo 31.º, n.º 2

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; artigo 7.º

Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, que figura em anexo à Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999; artigo 4.º, n.º 1

Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, que figura em anexo à Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997; cláusula 4, n.º 1

Acórdãos de 19 de novembro de 2019, TSN (C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981); de 9 de dezembro de 2021, Staatssecretaris van Financiën (Remuneração durante as férias anuais remuneradas) (C-217/20, EU:C:2021:987, n.ºs 19 e 26 a 28); de 10 de junho de 2010, Bruno e o. (C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, n.ºs 24 e 32 a 34); de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683); de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, n.ºs 57 e 58); de 17 de março de 2021, Academia de Studii Economice din București (C-585/19, EU:C:2021:210); de 5 de novembro de 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, n.º 16); e de 11 de novembro de 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745)

### **Disposições de direito e jurisprudência nacionais invocadas**

#### **Lei n.º 1, de 5 de janeiro de 2011, relativa à Educação Nacional**

Artigo 254.º, n.º 1: «Nos estabelecimentos de ensino [...], o pessoal docente pode ser contratado mediante contrato individual de trabalho por tempo indeterminado ou a termo por um período não superior a um ano letivo, com possibilidade de prorrogação do contrato, ou em regime de remuneração à hora, nas condições previstas na lei.»

Artigo 267.º, n.º 1: «Os docentes têm direito a férias anuais remuneradas durante as férias escolares, por um período de 62 dias úteis; [...]»

#### **Código do Trabalho romeno**

Artigo 35.º, n.º 1: «Os trabalhadores dependentes têm direito a trabalhar para vários empregadores ou para o mesmo empregador, mediante contratos individuais de trabalho, sem sobreposição dos horários de trabalho, recebendo a remuneração correspondente a cada um deles. Nenhum empregador pode tratar desfavoravelmente um trabalhador dependente que exerça este direito.»

Artigo 106.º: «1. Os trabalhadores dependente contratados mediante contratos a tempo parcial gozam dos mesmos direitos que os trabalhadores dependentes a tempo inteiro, nas condições previstas na lei e nas convenções coletivas de trabalho aplicáveis.

2. Os direitos retributivos são reconhecidos de forma proporcional ao tempo efetivo de trabalho, por referência aos direitos estabelecidos no que diz respeito ao tempo de trabalho normal.»

Artigo 144.º, n.º 1: «É garantido a todos os trabalhadores dependentes o direito a férias anuais remuneradas.»

Artigo 150.º: «1. Relativamente ao período de férias, os trabalhadores dependentes têm direito a um subsídio de férias, que não pode ser inferior ao salário de base, aos subsídios e aos benefícios de natureza permanente devidos em relação a esse período, previstos no contrato individual de trabalho.

2. O subsídio de férias é igual à média diária dos direitos retributivos previstos no n.º 1 correspondentes aos três meses anteriores ao mês no qual as férias são gozadas, multiplicada pelo número de dias de férias.»

**Lei-Quadro n.º 153, de 28 de junho de 2017**, relativa à Remuneração do Pessoal Pago através de Fundos Públicos

Artigo 18.º: «1. A partir de 1 de dezembro de 2018, os gestores orçamentais são obrigados a pagar um subsídio de refeição mensal correspondente a um duodécimo de dois salários de base mínimos nacionais brutos garantidos [...]

2. O subsídio de refeição previsto no n.º 1 está proporcionalmente ligado ao tempo efetivo de trabalho do mês anterior, de acordo com o enquadramento previsto no artigo 25.º, n.º 1.

[...]»

O anexo I, ponto B, dessa lei, intitulado «Normas especiais relativas ao pessoal docente escolar», prevê o seguinte:

Artigo 11.º: «O pessoal docente goza do direito a férias, nos termos da Lei n.º 1/2011, [...] recebendo um subsídio de férias que deve ser calculado de acordo com as disposições legais aplicáveis ao pessoal pago através de fundos públicos.»

Artigo 12.º, n.º 1: «O pessoal docente [...] também pode ser remunerado à hora ou em regime de cumulação, em conformidade com o disposto na Lei n.º 1/2011 [...].»

**Decreto n.º 4165, de 24 de julho de 2018**, do Ministério da Educação Nacional, que aprova as Regras de Execução relativas à Elaboração do Projeto de Enquadramento e do Plano de Enquadramento do Pessoal Docente dos Estabelecimentos de Ensino e ao Enquadramento do Pessoal Docente Escolar no Regime de Remuneração à Hora.

Artigo 6.º, n.º 2: «As funções do pessoal docente em regime de remuneração à hora são especificamente estabelecidas no contrato individual de trabalho –

diferente do contrato relativo ao posto de trabalho de base – celebrado para o desempenho de atividades pedagógicas em regime de remuneração à hora.»

**Decreto n.º 5559, de 7 de outubro de 2011**, do Ministério da Educação, da Investigação, da Juventude e do Desporto, que aprova as Regras de Execução relativas ao Gozo de Férias pelo Pessoal Docente Escolar.

Artigo 5.º: «1. Os docentes no ativo que também trabalhem em regime de remuneração à hora só têm direito a férias remuneradas correspondentes ao posto de trabalho de base em relação ao qual foi celebrado o contrato de trabalho.

2. O pessoal docente reformado contratado mediante contrato de trabalho a termo em regime de remuneração à hora, a tempo inteiro ou a tempo parcial, tem direito a férias de forma proporcional ao tempo efetivo de trabalho prestado, calculado em conformidade com o artigo 2.º, n.º 5.»

**Decreto n.º 4050, de 29 de junho de 2021**, do Ministério da Educação Nacional, que aprova as Regras de Execução relativas ao Gozo de Férias pelo Pessoal Docente, com Funções de Direção, de Enquadramento e de Vigilância, e pelo Pessoal do Setor da Investigação no âmbito do Ensino Público.

Artigo 3.º: «2. Os docentes que tenham exercido atividades de ensino durante uma parte do ano letivo/académico têm direito a férias por um período calculado de forma proporcional ao período durante o qual trabalharam nesse ano letivo/académico.

[...]

5. Os docentes com horário a tempo parcial têm direito a férias de forma proporcional ao tempo efetivo de trabalho prestado, calculado com base nos n.ºs 2 a 4. Os docentes empregados a tempo parcial em dois ou mais estabelecimentos de ensino têm direito a férias no âmbito de cada um dos estabelecimentos de ensino, de forma proporcional ao tempo de trabalho prestado.»

Artigo 5.º: «1. Os docentes no ativo que também trabalhem em regime de remuneração à hora só têm direito às férias remuneradas correspondentes ao posto de trabalho de base em relação ao qual foi celebrado o contrato individual de trabalho.

2. O pessoal docente reformado contratado mediante contrato de trabalho em regime de remuneração à hora, a tempo inteiro ou a tempo parcial, tem direito a férias de forma proporcional ao tempo efetivo de trabalho prestado, calculado em conformidade com o disposto no artigo 3.º.»

Acórdão da Curtea Constituțională din România (Tribunal Constitucional da Roménia) de 6 de maio de 2021, n.º 297; Acórdão da Înalta Curte de Casație și Justiție (Tribunal Superior de Cassação e Justiça, Roménia) de 20 de janeiro de 2020, n.º 5; Sentença civil do Tribunalul Arad (Tribunal Regional de Arad,

Roménia) de 18 de maio de 2023, n.º 476; Sentença civil do Tribunalul Galați (Tribunal Regional de Galați, Roménia) de 9 de junho de 2023, n.º 663.

### **Apresentação sucinta dos factos e do processo principal**

- 1 Os trabalhadores em causa fazem parte do corpo docente da demandada em primeira instância, estabelecimento de ensino de 3.º ciclo. Esses trabalhadores celebraram contratos de trabalho por tempo indeterminado e a tempo inteiro com a demandada em primeira instância e, num dos casos, com um estabelecimento de ensino secundário.
- 2 Ao mesmo tempo, durante os anos letivos de 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023, os trabalhadores em causa também celebraram com a demandada em primeira instância contratos de trabalho a termo e a tempo parcial por períodos que variam entre as 2 e as 20 horas semanais, em regime de remuneração à hora. O Capítulo 1 desses contratos, intitulado «Férias», prevê que, «em conformidade com o disposto no Código do Trabalho [...], são acordadas unicamente as férias correspondentes ao posto de trabalho de base [...]».
- 3 Os subsídios de férias e os subsídios de refeição dos trabalhadores em causa, relativos ao período em questão, foram determinados pela demandada em primeira instância em conformidade com os Decretos n.º 5559/2011 e n.º 4050/2021 do Ministério da Educação Nacional, em referência apenas aos rendimentos relativos aos seus contratos de trabalho por tempo indeterminado e a tempo inteiro.
- 4 Os trabalhadores em causa, representados pela demandante em primeira instância, intentaram uma ação no Tribunalul Vaslui (Tribunal Regional de Vaslui), na qual pediram que a demandada em primeira instância fosse condenada a pagar os subsídios de férias e os subsídios de refeição relativos à atividade exercida no quadro dos contratos a termo e a tempo parcial.
- 5 Por Sentença de 17 de março de 2023, o Tribunalul Vaslui (Tribunal Regional de Vaslui) julgou procedente a ação. Em primeiro lugar, esse tribunal considerou que os Decretos n.º 5559/2011 e n.º 4050/2021 do Ministério da Educação Nacional – que são atos de natureza administrativa – são incompatíveis com as disposições hierarquicamente superiores do artigo 144.º, n.º 1, do Código do Trabalho e da Lei n.º 1/2011. Em segundo lugar, considerou que os referidos decretos violam as disposições do direito da União cuja interpretação se pede no âmbito do presente processo. Com efeito, enquanto a legislação nacional permite ultrapassar as 48 horas de trabalho semanal no âmbito da execução de contratos de trabalho celebrados com vários empregadores ou com o mesmo empregador, no contexto de uma cumulação de postos de trabalho, o direito da União exige que sejam concedidas férias remuneradas por cada um dos contratos. Em terceiro lugar, declarou que a recusa, por parte da demandada em primeira instância, de pagar o subsídio de refeição de forma proporcional ao tempo de trabalho efetivo não é justificada à luz da Lei n.º 153/2017.

- 6 A demandada em primeira instância interpôs recurso dessa sentença para a Curtea de apel Iași (Tribunal de Recurso de Iași, Roménia), aqui órgão jurisdicional de reenvio.

### **Argumentos essenciais das partes no processo principal**

- 7 As partes no processo principal não apresentaram qualquer argumento quanto ao mérito relativo às questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio.

### **Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial**

- 8 Quanto à *primeira questão prejudicial*, o órgão jurisdicional de reenvio precisa que o seu pedido de decisão prejudicial não diz respeito à componente não pecuniária das férias dos trabalhadores em causa, na medida em que estes gozam de um direito a férias anuais remuneradas de 62 dias úteis. Pelo contrário, visa determinar o valor da componente pecuniária do direito a férias.
- 9 O referido órgão jurisdicional recorda que, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 consagra o direito de todos os trabalhadores beneficiarem de férias anuais remuneradas, durante as quais a remuneração deve ser mantida. Embora a composição da remuneração normal do trabalhador seja matéria que é, enquanto tal, regulada pelas disposições e práticas que emanam do direito dos Estados- Membros, a mesma não pode, todavia, ter um impacto no direito de o trabalhador gozar, durante o seu período de repouso e de lazer, de condições económicas comparáveis àquelas de que dispõe durante o exercício do seu trabalho.
- 10 Também segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, a Diretiva 97/81 visa, por um lado, promover o trabalho a tempo parcial e, por outro, eliminar a discriminação entre os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores a tempo inteiro. Tendo em conta estes objetivos, a cláusula 4 do Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial deve ser entendida como expressão de um princípio do direito social da União que não pode ser interpretado de modo restritivo. Consequentemente, as condições financeiras, como as relativas à remuneração, não podem ser excluídas do conceito de «condições de emprego», na aceção dessa cláusula.
- 11 O órgão jurisdicional de reenvio afirma que as disposições legais romenas reconhecem o direito a férias anuais remuneradas a todo o pessoal docente, independentemente do facto de este trabalhar com base num contrato individual de trabalho por tempo indeterminado ou a termo, a tempo inteiro ou a tempo parcial.
- 12 No entanto, o pessoal docente no ativo que, em virtude de uma cumulação de contratos de trabalho, também exerce a sua atividade em regime de remuneração à

hora, só tem direito às férias remuneradas correspondentes ao posto de trabalho de base em relação ao qual foi celebrado o contrato individual de trabalho.

- 13 Por isso, a legislação nacional estabelece uma diferença de tratamento jurídico no que diz respeito ao pagamento de férias entre, por um lado, os trabalhadores assalariados contratados mediante um único contrato de trabalho – que têm direito ao pagamento de férias em relação à sua remuneração – e, por outro, os trabalhadores assalariados que exercem a sua atividade laboral com base numa cumulação de dois contratos diferentes – que só têm direito ao pagamento de férias em relação aos rendimentos do trabalho dependente auferidos no âmbito do posto de trabalho de base. O pessoal docente reformado contratado mediante contrato de trabalho em regime de remuneração à hora, a tempo inteiro ou a tempo parcial, também beneficia de férias remuneradas proporcionais ao tempo efetivo de trabalho.
- 14 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, o exercício do direito a férias remuneradas é abrangido pelas condições de emprego dos trabalhadores e a diferença de tratamento instituída pelos Decretos n.º 5559/2011 e n.º 4050/2021 do Ministério da Educação Nacional é desfavorável aos trabalhadores dependentes que exercem a sua atividade laboral em regime de cumulação, uma vez que, embora sejam equivalentes aos de um trabalhador que exerceu a sua atividade laboral a tempo inteiro, os direitos retributivos relativos às férias não têm qualquer relação com os rendimentos decorrentes do trabalho prestado no âmbito do contrato a termo e a tempo parcial.
- 15 Além disso, o mesmo sublinha que a diferença de tratamento das condições de emprego, quanto ao exercício do direito a férias remuneradas, não diz respeito aos trabalhadores que exercem a sua atividade com base num único contrato de trabalho a tempo parcial ou a termo, mas apenas aos contratados cumulativamente mediante dois contratos diferentes.
- 16 No que respeita à justificação da diferença de tratamento, o órgão jurisdicional de reenvio afirma que os Decretos n.º 5559/2011 e n.º 4050/2021 do Ministério da Educação Nacional não indicam qual é o objetivo legítimo por ela prosseguido, nem especificam de que modo os meios normativos adotados são proporcionados.
- 17 A Curtea Constituțională (Tribunal Constitucional) e alguns tribunais nacionais consideram que a diferença de tratamento do pessoal docente que trabalha com base numa cumulação de contratos não constitui um tratamento discriminatório. Assim, a Curtea Constituțională (Tribunal Constitucional) declarou que «o legislador tem o direito de determinar o método de cálculo do montante do subsídio de férias devido». Neste sentido, o legislador estabeleceu a regra segundo a qual, em caso de cumulação, o trabalhador dependente só tem direito às férias correspondentes ao posto de trabalho de base, e não ao outro posto de trabalho. Essa legislação é aplicável, de igual forma, a todos os trabalhadores dependentes, sem qualquer tipo de privilégio ou de discriminação, sendo que a determinação do método de cálculo do montante do subsídio de férias no caso de cumulação de

contratos de trabalho dos funcionários públicos [...] é da competência exclusiva do legislador, não podendo ser objeto de um pedido de apreciação da constitucionalidade que vise o reconhecimento pelo legislador do direito a férias remuneradas».

- 18 A jurisprudência dos tribunais especializados em direito do trabalho considera, além disso, que as disposições constantes dos Decretos n.º 5559/2011 e n.º 4050/2021 do Ministério da Educação Nacional estão abrangidas pelo poder discricionário de que os Estados-Membros dispõem no âmbito da transposição das diretivas da União, na medida em que a instituição de um regime de remuneração à hora prossegue o objetivo de garantir a continuidade da atividade pedagógica, tanto em caso de incapacidade para o trabalho por parte do titular do posto de trabalho, como em zonas de difícil acesso, onde o pessoal docente é insuficiente.
- 19 As divergências de interpretação no que respeita ao alcance da proteção prevista no direito da União através da cláusula 4, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial e do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, bem como à aplicabilidade dessas disposições no caso de cumulação de contratos celebrados pelo mesmo trabalhador, levou o órgão jurisdicional de reenvio a submeter esta primeira questão prejudicial.
- 20 No que diz respeito à *segunda questão prejudicial*, o órgão jurisdicional de reenvio recorda que, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça relativa à cláusula 4, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial e ao artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, deve entender-se por «remuneração» o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, em dinheiro ou em espécie, direta ou indiretamente, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último. Este conceito compreende todas as regalias, atuais ou futuras, desde que pagas, ainda que indiretamente, pela entidade patronal ao trabalhador, em razão do emprego deste último.
- 21 O órgão jurisdicional de reenvio precisa que o subsídio de refeição foi alargado aos trabalhadores assalariados da função pública romena, em geral, pelas disposições da Lei n.º 153/2017 e que se trata de uma quantia que é acrescentada aos direitos retributivos. O seu montante é variável e está ligado ao montante bruto do salário de base mínimo nacional garantido. Esse subsídio tem como limite máximo um duodécimo do dobro do elemento de referência, limite máximo que é calculado em relação ao trabalho a tempo inteiro. A Înalta Curte de Casație și Justiție (Tribunal Superior de Cassação e Justiça) considerou que esses direitos são abrangidos pela categoria dos rendimentos mensais do trabalho dependente.
- 22 O subsídio de refeição só foi concedido aos trabalhadores em causa em relação ao contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo inteiro, tendo-lhes o mesmo sido negado a título proporcional ao tempo efetivo de trabalho prestado no âmbito do contrato a termo e a tempo parcial. Além disso, não foi incluído na base de cálculo para a determinação do montante da remuneração relativa às férias.

- 23 Tal como no caso do cálculo do subsídio de férias, o tratamento jurídico dado ao pessoal docente que celebrou contratos cumulativamente é diferente e desfavorável, na medida em que esse pessoal só recebe o subsídio de refeição correspondente ao trabalho prestado com base num contrato por tempo indeterminado e a tempo inteiro. Esta diferença de tratamento decorre da aplicação da norma jurídica que estabelece o direito ao subsídio de refeição e fixa o limite máximo desse subsídio, limite que já é atingido mediante o cumprimento do horário de trabalho a tempo inteiro. No entanto, essa norma não indica outras razões objetivas, nem especifica o objetivo legítimo prosseguido pela instituição dessa diferença de tratamento.
- 24 A demandada em primeira instância sustenta que a finalidade dessa norma é a de garantir uma alimentação equilibrada necessária a um estado de saúde ótimo e que, enquanto os trabalhadores em causa recebem o subsídio de refeição correspondente ao seu posto de trabalho de base, não o poderão receber também no que respeita ao posto de trabalho em relação ao qual são remunerados à hora, uma vez que a exigência de que o referido subsídio seja concedido de forma proporcional ao tempo de trabalho prestado diz respeito ao horário de trabalho diário, e não às horas trabalhadas. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, esta justificação não tem, porém, em conta a qualificação jurídica do subsídio de refeição, que é considerado parte da remuneração pelo trabalho prestado.
- 25 Por último, se se considerar que o subsídio de refeição faz parte da remuneração normal do pessoal docente no âmbito do contrato a termo e a tempo parcial, o mesmo também deve ser incluído na determinação dos direitos retributivos correspondentes às férias.