



Acórdão do Tribunal de Justiça no processo C-706/23 | Școala gimnazială «Mihai Eminescu»

Comunicado de Imprensa n.º 142/26

Luxemburgo, 8 de outubro de 2026.

O Tribunal de Justiça especifica as exigências do Direito da União no que respeita à não discriminação dos trabalhadores em caso de acumulação de contratos de trabalho

Os direitos de um trabalhador a tempo inteiro que exerça, em paralelo, uma atividade a tempo parcial remunerada à hora devem ser calculados com base no trabalho prestado e nos rendimentos auferidos no âmbito dos dois contratos

Entre 2019 e 2022, catorze professores que trabalhavam com contrato por tempo indeterminado e a tempo inteiro em estabelecimentos de ensino pré-universitário na Roménia exerceram também, nesses mesmos estabelecimentos, uma atividade com contrato a termo e a tempo parcial, remunerada à hora, de setembro a junho de cada ano letivo. Durante esse período, os direitos pecuniários relativos às férias anuais e o subsídio de refeição foram calculados exclusivamente com base no seu contrato de trabalho a tempo indeterminado e a tempo inteiro. Por entenderem que também tinham direito, a título da sua atividade a tempo parcial remunerada à hora, a subsídios de férias anuais e de refeição calculados proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado nesse âmbito, estes professores, por intermédio da sua organização sindical, intentaram uma ação no Tribunal Regional de Vaslui (Roménia), que, em 2023, julgou a ação procedente. A entidade empregadora recorreu desta sentença para o Tribunal de Recurso de Iași (Roménia), que decidiu submeter questões prejudiciais ao Tribunal de Justiça.

O Tribunal de Recurso pergunta, em substância, se o Direito da União ¹ se opõe a uma legislação nacional que, em caso de acumulação de contratos pelo mesmo trabalhador, prevê que os direitos pecuniários em causa sejam calculados apenas com base no seu contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo inteiro.

No seu acórdão hoje proferido, o Tribunal de Justiça começa por recordar que todos os trabalhadores têm direito a férias anuais remuneradas de, pelo menos, quatro semanas ². Este direito constitui um princípio fundamental do direito social da União. Por conseguinte, este princípio não pode ser derogado e a sua aplicação deve ser efetuada dentro dos limites estabelecidos na diretiva relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

Assim, durante as férias anuais, o trabalhador deve receber, ao abrigo do seu contrato de trabalho, uma remuneração que o coloque, no que respeita ao salário, numa situação comparável à dos períodos de trabalho. No presente caso, a situação caracteriza-se pela acumulação de contratos de trabalho pelos mesmos trabalhadores. A exclusão das horas trabalhadas por estes, no âmbito dos seus contratos a termo e a tempo parcial, do cálculo da remuneração devida a título de férias anuais remuneradas, levou, por conseguinte, o Tribunal de Justiça a examinar também os acordos-quadro relativos ao trabalho a tempo parcial e a contratos de trabalho a termo, constantes, respetivamente, dos anexos das Diretivas 97/81/CE e 1999/70/CE ³ e a aplicá-los, por fim, a esta situação de acumulação.

Com efeito, o Tribunal de Justiça considera que cada trabalhador que se encontra nesta situação se enquadra simultaneamente nos conceitos de «trabalhador contratado a termo» e de «trabalhador a tempo parcial», constantes desses acordos-quadro, e que o subsídio de refeição, enquanto componente da remuneração, se enquadra no conceito de «condições de emprego».

Em seguida, o Tribunal de Justiça salienta que cada acordo-quadro contém uma cláusula que proíbe qualquer tratamento

menos favorável dos trabalhadores contratados a termo em relação aos trabalhadores comparáveis com contrato por tempo indeterminado, bem como qualquer tratamento menos favorável dos trabalhadores a tempo parcial em relação aos trabalhadores comparáveis a tempo inteiro. Estas proibições constituem a expressão do princípio geral da igualdade. O Tribunal de Justiça recorda ainda que estas cláusulas não devem ser interpretadas de forma restritiva, uma vez que visam garantir uma proteção social contra qualquer discriminação, mesmo quando um trabalhador acumula dois contratos de trabalho, como no caso em apreço.

Por último, o Tribunal de Justiça considera que a diferença de tratamento verificada entre as duas categorias de trabalhadores não se justifica por razões objetivas e que o princípio *pro rata temporis* enunciado nos dois acordos-quadro não é corretamente aplicado.

Por conseguinte, o Direito da União opõe-se a uma legislação nacional como a legislação romena que está na origem do litígio.

NOTA: O reenvio prejudicial permite que os órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes tenha sido submetido, interroguem o Tribunal de Justiça da União Europeia sobre a interpretação do Direito da União ou sobre a validade de um ato da União.

O Tribunal Geral é competente para tratar os pedidos de decisão prejudicial que digam exclusivamente respeito 1) ao sistema comum do imposto sobre o valor acrescentado (IVA), 2) aos impostos especiais de consumo, 3) ao Código Aduaneiro, 4) à classificação pautal das mercadorias na Nomenclatura Combinada, 5) à indemnização e a assistência aos passageiros em caso de recusa de embarque ou de atraso ou de cancelamento de serviços de transporte ou 6) ao sistema de comércio de licenças de emissão de gases com efeito de estufa. O Tribunal de Justiça é competente para tratar todos os outros pedidos de decisão prejudicial.

Nem o Tribunal de Justiça nem o Tribunal Geral decidem o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça ou do Tribunal Geral. 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. A apresentação dos factos e do quadro jurídico refere-se ao período relevante e baseia-se nos autos do processo.

O [texto integral e, sendo caso disso, o resumo](#) do acórdão são publicados no sítio CURIA no dia da prolação.

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

Imagens da prolação do acórdão disponíveis em «[Curia Web TV](#)» bem como em «[European Broadcasting Service](#)» ☎ (+32) 2 2964106.

Fique em contacto!



¹ Artigo 7.º, n.º 1, da [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, lido à luz do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, bem como a cláusula 4, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo ao Trabalho a Tempo Parcial e o artigo 4.º, n.º 1 do Acordo-Quadro relativo a Contratos de Trabalho a Termo, constantes, respetivamente, dos anexos das Diretivas 97/81/CE e 1999/70/CE.

² Em conformidade com o artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88.

³ [Diretiva 97/81/CE](#) do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES e [Diretiva 1999/70/CE](#) do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo.