

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção)

12 de maio de 2022 (*)

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2008/104/CE — Trabalho temporário — Artigo 5.º, n.º 1 — Princípio da igualdade de tratamento — Artigo 3.º, n.º 1, alínea f) — Conceito de “condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários” — Compensação devida a título de dias de férias anuais pagas não gozadas e do subsídio de férias correspondente em caso de cessação da relação laboral»

No processo C-426/20,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, ao abrigo do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugal), por Decisão de 15 de julho de 2020, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 10 de setembro de 2020, no processo

GD,

ES

contra

Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

composto por: I. Ziemele, presidente de secção, T. von Danwitz e A. Kumin (relator), juízes,

advogado-geral: G. Pitruzzella,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação do Governo português, por A. Pimenta, P. Barros da Costa, J. Marques, D. Silva e L. Claudino Oliveira, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão Europeia, por D. Recchia e G. Braga da Cruz, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 9 de dezembro de 2021,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da 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), lido em conjugação com o artigo 3.º, n.º 1, alínea f), da mesma.
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe GD e ES, trabalhadores temporários, à Luso Temp — Empresa de Trabalho Temporário SA (a seguir «Luso Temp»), sociedade com a qual

estes trabalhadores celebraram um contrato de trabalho temporário, a respeito do montante da compensação que esta sociedade lhes deverá pagar, a título dos dias de férias pagas não gozadas e do subsídio de férias correspondente, em virtude da cessação da relação de trabalho.

Quadro jurídico

Direito da União

Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial

- 3 A cláusula 4, intitulada «Princípio d[a] não discriminação», do Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado em 6 de junho de 1997, anexo à 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 (JO 1998, L 14, p. 9), conforme alterada pela Diretiva 98/23/CE do Conselho, de 7 de abril de 1998 (JO 1998, L 131, p. 10) (a seguir «Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial»), enuncia, no seu n.º 1:

«No que respeita às condições de emprego, os trabalhadores a tempo parcial não devem ser tratados em condições menos favoráveis do que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro unicamente pelo facto de trabalharem a tempo parcial, a menos que, por razões objetivas, a diferença de tratamento se justifique.»

Acordo-Quadro Relativo a Contratos de Trabalho a Termo

- 4 O artigo 4.º, sob a epígrafe «Princípio da não discriminação», do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, anexo à 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 (JO 1999, L 175, p. 43) (a seguir «Acordo-Quadro Relativo a Contratos de Trabalho a Termo»), prevê, no seu n.º 1:

«No que diz respeito às condições de emprego, não poderão os trabalhadores contratados a termo receber tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de os primeiros terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente.»

Diretiva 2008/104

- 5 Os considerandos 1, 10 a 12 e 15 da Diretiva 2008/104 têm a seguinte redação:

«(1) A presente diretiva respeita os direitos fundamentais e observa os princípios consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [...] Em especial, a presente diretiva visa assegurar o pleno respeito do artigo 31.º da Carta [dos Direitos Fundamentais], que prevê o direito de todos os trabalhadores a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, a uma limitação da duração máxima do tempo de trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.

[...]

(10) Na União Europeia, a cedência temporária de trabalhadores e a respetiva situação jurídica, o estatuto e as condições de trabalho dos trabalhadores temporários caracterizam-se por uma grande diversidade.

(11) O trabalho temporário responde não só às necessidades de flexibilidade das empresas, mas também à necessidade de os trabalhadores conciliarem a vida privada e profissional. Contribui deste modo para a criação de empregos, bem como para a participação e inserção no mercado de trabalho.

(12) A presente diretiva estabelece um quadro de proteção para os trabalhadores temporários que se caracteriza pela não discriminação, pela transparência e proporcionalidade, sem deixar de respeitar a diversidade dos mercados de trabalho e das relações laborais.

[...]

(15) As relações de trabalho assumem geralmente a forma de contratos de duração indeterminada. No que se refere aos trabalhadores temporários ligados à empresa de trabalho temporário por um contrato permanente, tendo em conta a especial proteção relativa à natureza deste tipo de contrato de trabalho, há que prever a possibilidade de derrogações às disposições aplicáveis ao utilizador.»

6 O artigo 1.º desta diretiva, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», dispõe, no seu n.º 1:

«A presente diretiva é aplicável aos trabalhadores com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário, que sejam cedidos temporariamente a utilizadores a fim de trabalharem sob a autoridade e direção destes.»

7 Ao abrigo do artigo 2.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Objetivo»:

«A presente diretiva tem como objetivo assegurar a proteção dos trabalhadores temporários e melhorar a qualidade do trabalho temporário, assegurando que o princípio da igualdade de tratamento, tal como definido no artigo 5.º é aplicável aos trabalhadores temporários, reconhecendo às empresas de trabalho temporário a qualidade de empregadores, tendo em conta a necessidade de estabelecer um quadro de utilização do trabalho temporário por forma a contribuir efetivamente para a criação de emprego e para o desenvolvimento de formas de trabalho flexíveis.»

8 O artigo 3.º da Diretiva 2008/104, sob a epígrafe «Definições», dispõe, no seu n.º 1, alínea f):

«Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

[...]

f) “Condições fundamentais de trabalho e emprego”, as condições de trabalho e emprego estabelecidas por legislação, regulamentação, disposições administrativas, convenções coletivas e/ou outras disposições de caráter 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.»

9 O artigo 5.º desta diretiva, sob a epígrafe «Princípio da igualdade de tratamento», enuncia:

«1. 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.

[...]

2. Em matéria de remuneração, os Estados-Membros podem, após consulta aos parceiros sociais, prever a possibilidade de derrogar ao princípio previsto no n.º 1 sempre que os trabalhadores temporários ligados a uma empresa de trabalho temporário por um contrato permanente continuem a ser remunerados durante o período que decorre entre duas cedências.

3. Após consulta aos parceiros sociais, os Estados-Membros podem dar-lhes a possibilidade de manterem ou celebrarem, ao nível adequado e sob reserva das condições estabelecidas pelos Estados-Membros, convenções coletivas que, assegurando embora a proteção geral dos trabalhadores temporários, estabeleçam as condições de trabalho e emprego desses trabalhadores, as quais podem ser distintas das referidas no n.º 1.

4. Desde que seja concedido aos trabalhadores temporários um nível de proteção adequado, os Estados-Membros que não disponham de um sistema jurídico pelo qual as convenções coletivas possam ser declaradas universalmente aplicáveis ou um sistema em que a lei ou a prática permitam a extensão dessas disposições a todas as empresas semelhantes de um determinado setor ou região, podem, após consulta aos parceiros sociais a nível nacional e com base em acordos por eles celebrados, estabelecer disposições relativas às condições fundamentais de trabalho e de emprego que derroguem o princípio previsto no n.º 1. Tais disposições podem incluir um prazo de qualificação para a igualdade de tratamento.

[...]]»

Direito português

10 O artigo 185.º do Código do Trabalho, conforme aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009 (*Diário da República*, 1.ª série, n.º 30, de 12 de fevereiro de 2009) (a seguir «Código do Trabalho»), sob a epígrafe «Condições de trabalho do trabalhador temporário», dispõe, no seu n.º 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.»

11 Por força do artigo 237.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe «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.

[...]]»

12 O artigo 238.º deste código, sob a epígrafe «Duração do período de férias», estabelece, no seu n.º 1:

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

[...]]»

13 Nos termos do artigo 239.º do referido código, sob a epígrafe «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.

[...]]»

14 O artigo 245.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe «Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias», prevê:

«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.
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.

[...]]»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

- 15 ES e GD celebraram, respetivamente em 9 e 29 de outubro de 2017, um contrato de trabalho temporário com a Luso Temp, no âmbito do qual foram cedidos à empresa utilizadora em causa no processo principal.
- 16 Esta cedência terminou em 8 de outubro de 2019 no caso de ES e em 28 de outubro do mesmo ano no caso de GD.
- 17 Na sequência da cessação dos seus contratos de trabalho temporário, os recorrentes no processo principal intentaram uma ação contra a Luso Temp no Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugal), órgão jurisdicional de reenvio, a fim de obterem o pagamento dos montantes alegadamente em falta a título de dias de férias e do subsídio de férias correspondente, que eram devidos pelo período durante o qual prestaram trabalho na dependência daquela sociedade.
- 18 Segundo a decisão de reenvio, as partes no processo principal estão em desacordo quanto ao método de cálculo a aplicar para determinar o número de dias de férias pagas e o subsídio de férias correspondente a que os recorrentes no processo principal têm direito.
- 19 Com efeito, os recorrentes no processo principal alegam que esse número de dias e esse montante devem ser determinados em conformidade com o regime geral de férias pagas, previsto nos artigos 237.º a 239.º e no artigo 245.º do Código do Trabalho. Assim, ES e GD consideram que, em aplicação destas disposições, têm direito a um pagamento equivalente, respetivamente, a 65 e a 67 dias de férias pagas, bem como ao subsídio de férias correspondente, a saber:
- a dois dias de férias por mês de trabalho prestado durante o ano da admissão, em aplicação do artigo 239.º, n.º 1, deste código, ou seja, quatro dias para os dois meses de trabalho que efetuaram durante o ano de 2017;
 - a 22 dias por ano de trabalho, nos termos do artigo 237.º, n.º 1, e do artigo 238.º, n.º 1, do referido código, vencidos em 1 de janeiro de 2018 e em 1 de janeiro de 2019, ou seja, um total de 44 dias; e
 - ao número de dias de férias calculado proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado durante o ano de cessação da sua relação laboral, a saber, 2019, por força do artigo 245.º, n.º 1, alínea b), do mesmo código, e, assim, a 17 dias no caso de ES e a 19 dias no caso de GD.
- 20 Pelo contrário, a Luso Temp considera que o método de cálculo a aplicar para determinar o número de dias de férias pagas e o montante do subsídio de férias correspondente a que os recorrentes no processo principal têm direito é o previsto no regime especial em matéria de férias pagas aplicável aos trabalhadores temporários, previsto no artigo 185.º, n.º 6, do Código do Trabalho, segundo o qual os trabalhadores temporários só têm direito a férias pagas e ao subsídio de férias correspondente na proporção da duração do seu contrato. Assim, cada um dos recorrentes no processo principal só tem direito a 44 dias de férias pagas correspondente a dois anos de trabalho prestado.

- 21 O órgão jurisdicional de reenvio indica que o artigo 185.º deste código é uma norma específica aplicável aos contratos de trabalho temporário, pelo que a sua aplicação prevalece sobre a das regras gerais previstas no referido código para a maioria dos contratos de trabalho. Com efeito, tendo em conta a sua inserção sistemática no mesmo código, é claro que o legislador pretendeu afastar a aplicação do regime geral de férias.
- 22 Este órgão jurisdicional tem dúvidas quanto à compatibilidade do artigo 185.º, n.º 6, do Código do Trabalho com os artigos 3.º, n.º 1, alínea f), e 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104.
- 23 Com efeito, segundo o referido órgão jurisdicional, o artigo 185.º, n.º 6, deste código 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 exercem as mesmas funções podem, nas mesmas circunstâncias, beneficiar do regime geral mais favorável previsto nos artigos 237.º a 239.º e no artigo 245.º, n.º 1, do referido código.
- 24 Daí resulta, no caso em apreço, que os recorrentes no processo principal 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 em causa no processo principal para o mesmo período e para as mesmas funções.
- 25 O órgão jurisdicional de reenvio salienta que, no entanto, essa diferença de tratamento não se verifica quando a duração da relação de trabalho temporário é inferior a 12 meses ou quando a mesma começa no decurso de um ano civil e termina no ano civil seguinte. Com efeito, em tais situações, o cálculo do número de dias de férias pagas e do montante do subsídio de férias correspondente dos trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação do regime geral é igualmente efetuado proporcionalmente à duração do seu contrato de trabalho, em aplicação do artigo 245.º, n.º 3, do Código do Trabalho, pelo que, na prática, não existem diferenças de tratamento nesses casos.
- 26 Foi nestas circunstâncias que o Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos, decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:
- «Os artigos 3.º, n.º 1, alínea f)[,] e 5.º, n.º 1[,] da Diretiva [2008/104], opõem-se a uma regra como a constante do artigo 185.º, n.º 6[,] do [Código do Trabalho], 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?»

Quanto à questão prejudicial

- 27 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104, lido em conjugação com o artigo 3.º, n.º 1, alínea f), da mesma, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional por força da qual a compensação a que os trabalhadores temporários têm direito, em caso de cessação da sua 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.

Quanto ao conceito de «condições fundamentais de trabalho e emprego», na aceção do artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104, lido em conjugação com o artigo 3.º, n.º 1, alínea

f), da mesma diretiva

- 28 Em primeiro lugar, há que examinar se uma compensação devida em caso de cessação de uma relação de trabalho temporário, a título dos dias de férias anuais pagas não gozadas e do subsídio de férias correspondente, é abrangida pelo conceito de «condições fundamentais de trabalho e emprego», na aceção do artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104, lido em conjugação com o artigo 3.º, n.º 1, alínea f), da mesma.
- 29 Segundo jurisprudência constante, para a interpretação de uma disposição do direito da União, há que ter em conta não só os seus termos mas também o seu contexto e os objetivos prosseguidos pela regulamentação de que faz parte [Acórdão de 28 de outubro de 2021, Magistrat der Stadt Wien (Hamster-do-campo — II), C-357/20, EU:C:2021:881, n.º 20 e jurisprudência aí referida].
- 30 Em primeiro lugar, embora a redação do artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104 não contenha nenhuma indicação que permita saber se o conceito que aí figura de «condições fundamentais de trabalho e emprego» deve ser interpretado no sentido de que inclui ou não essa compensação, em conformidade com a definição enunciada no artigo 3.º, n.º 1, alínea f), da Diretiva 2008/104, este conceito refere-se tanto às férias como à remuneração.
- 31 Ora, uma vez que é expressamente feita referência às férias nesta definição e que resulta do considerando 1 da Diretiva 2008/104 que esta visa assegurar o pleno respeito do artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais, que prevê, nomeadamente, o direito de todos os trabalhadores a um período anual de férias pagas, o direito a férias anuais pagas faz parte das «condições fundamentais de trabalho e emprego», na aceção do artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, desta diretiva, lido em conjugação com o artigo 3.º, n.º 1, alínea f), desta.
- 32 Em segundo lugar, no que respeita ao contexto em que se insere esta disposição, importa recordar que a Diretiva 2008/104 foi adotada para completar o quadro regulamentar estabelecido pela Diretiva 97/81, conforme alterada pela Diretiva 98/23, bem como pela Diretiva 1999/70, com base no artigo 137.º, n.ºs 1 e 2, CE, que habilitava as instituições da União a adotar, por meio de diretivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis nomeadamente às condições de trabalho [Acórdão de 14 de outubro de 2020, KG (Cedências sucessivas no âmbito do trabalho temporário), C-681/18, EU:C:2020:823, n.º 39].
- 33 Ora, o Tribunal de Justiça declarou, no que respeita ao Acordo-Quadro Relativo a Contratos de Trabalho a Termo, que a expressão «condições de emprego» designa os direitos e as obrigações que definem uma determinada relação laboral, o que inclui tanto as condições em que uma pessoa exerce um emprego como as relativas à cessação dessa relação laboral (Acórdão de 20 de dezembro de 2017, Vega González, C-158/16, EU:C:2017:1014, n.º 34).
- 34 O Tribunal de Justiça declarou igualmente que o conceito de «condições de emprego», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, desse acordo-quadro, inclui a compensação que um empregador está obrigado a pagar a um trabalhador pela cessação do seu contrato de trabalho a termo (Acórdão de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 32).
- 35 Por outro lado, resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça respeitante ao Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial que, no que respeita a um trabalhador que, por razões independentes da sua vontade, não teve possibilidade de exercer o seu direito a férias anuais pagas antes da cessação da sua relação de trabalho, a compensação financeira a que tem direito deve ser calculada de forma que esse trabalhador fique numa situação comparável àquela em que estaria se tivesse exercido o referido direito durante a relação de trabalho (Acórdão de 11 de novembro de 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, n.º 51 e jurisprudência aí referida).
- 36 Além disso, como o advogado-geral salientou, em substância, nos n.ºs 59 e 60 das suas conclusões, o artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104 visa, de forma ainda mais específica do que a cláusula 4, n.º 1, do Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial e do que o artigo 4.º, ponto 1, do Acordo-Quadro Relativo a Contratos de Trabalho a Termo, assegurar uma tutela efetiva dos trabalhadores atípicos e precários, de modo que uma solução análoga à que foi adotada pela

jurisprudência citada nos n.ºs 33 a 35 do presente acórdão, relativamente à interpretação do conceito de «condições de emprego», na aceção dessa cláusula 4 e desse artigo 4.º, impõe-se, *a fortiori*, para determinar o alcance do conceito de «condições fundamentais de trabalho e emprego», na aceção desse artigo 5.º

- 37 Com efeito, por força do referido artigo 5.º, que consagra o princípio da igualdade de tratamento, «[a]s 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», ao passo que, em conformidade com a referida cláusula 4 e com o referido artigo 4.º, que preveem o princípio da não discriminação, os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores a tempo parcial «não são tratados de forma menos favorável» do que, respetivamente, os trabalhadores contratados por tempo indeterminado e os trabalhadores a tempo inteiro comparáveis.
- 38 Por último, o Tribunal de Justiça declarou que, quando a relação de trabalho cessa e, portanto, o gozo efetivo das férias anuais pagas deixa de ser possível, o artigo 7.º, n.º 2, 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 (JO 2003, L 299, p. 9), prevê que o trabalhador tem direito a uma compensação pecuniária a fim de evitar que, em virtude dessa impossibilidade, o gozo desse direito por parte do trabalhador, mesmo sob a forma pecuniária, seja excluído (Acórdão de 20 de julho de 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, n.º 26 e jurisprudência aí referida).
- 39 Por conseguinte, o contexto em que se insere o artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104 corrobora a interpretação segundo a qual o conceito de «condições fundamentais de trabalho e emprego» previsto nesta disposição deve ser interpretado no sentido de que inclui uma compensação, devida pelo empregador em virtude da cessação da relação de trabalho temporário, a título dos dias de férias anuais pagas não gozadas e do subsídio de férias correspondente.
- 40 Em terceiro lugar, no que respeita aos objetivos prosseguidos pela Diretiva 2008/104, a mesma visa assegurar, como indicado no n.º 31 do presente acórdão, o pleno respeito do artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais, que, em conformidade com o seu n.º 1, consagra, de maneira geral, o direito de todos os trabalhadores a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas. As Anotações relativas à Carta dos Direitos Fundamentais (JO 2007, C 303, p. 17) indicam, a este respeito, que a expressão «condições de trabalho» deve ser entendida na aceção do artigo 156.º TFUE. Todavia, esta última disposição apenas visa, sem as definir mais adiante, as «condições de trabalho» como um dos domínios da política social da União em que a Comissão pode intervir para incentivar a cooperação entre os Estados-Membros e facilitar a coordenação das suas ações. À luz do objetivo de proteção dos direitos do trabalhador temporário prosseguido pela referida diretiva, esta falta de precisão milita a favor de uma interpretação lata do conceito de «condições de trabalho» [Acórdão de 14 de outubro de 2020, KG (Cedências sucessivas no âmbito do trabalho temporário), C-681/18, EU:C:2020:823, n.º 54].
- 41 Além disso, resulta dos considerandos 10 e 12 da Diretiva 2008/104 que, uma vez que a situação jurídica, o estatuto e as condições de trabalho dos trabalhadores temporários na União se caracterizam por uma grande diversidade, esta diretiva visa estabelecer um quadro de proteção para esses trabalhadores que se caracteriza pela não discriminação, pela transparência e proporcionalidade, sem deixar de respeitar a diversidade dos mercados de trabalho e das relações laborais. Assim, em conformidade com o artigo 2.º da referida diretiva, esta tem como objetivo assegurar a proteção dos trabalhadores temporários e melhorar a qualidade do trabalho temporário, assegurando que o princípio da igualdade de tratamento é aplicável a esses trabalhadores, reconhecendo às empresas de trabalho temporário a qualidade de empregadores, tendo em conta a necessidade de estabelecer um quadro apropriado de utilização desse tipo de trabalho por forma a contribuir efetivamente para a criação de emprego e para o desenvolvimento de formas de trabalho flexíveis [Acórdão de 14 de outubro de 2020, KG (Cedências sucessivas no âmbito do trabalho temporário), C-681/18, EU:C:2020:823, n.º 40].
- 42 Por outro lado, há que precisar que o considerando 11 da Diretiva 2008/104 indica que esta pretende responder não só às necessidades de flexibilidade das empresas mas também à necessidade de os trabalhadores conciliarem a vida privada e profissional e contribui, deste modo, para a criação de empregos, bem como para a participação e inserção no mercado de trabalho. Esta diretiva visa,

portanto, conciliar o objetivo de flexibilidade prosseguido pelas empresas e o objetivo de segurança que responde à proteção dos trabalhadores [Acórdão de 14 de outubro de 2020, KG (Cedências sucessivas no âmbito do trabalho temporário), C-681/18, EU:C:2020:823, n.º 50].

- 43 Este duplo objetivo responde, assim, à vontade do legislador da União de aproximar as condições do trabalho temporário das relações de trabalho «normais», tanto mais que, no considerando 15 da Diretiva 2008/104, o referido legislador precisou expressamente que as relações de trabalho assumem geralmente a forma de contratos de duração indeterminada. Esta diretiva visa, portanto, igualmente encorajar o acesso dos trabalhadores temporários a funções de caráter permanente na empresa utilizadora. O princípio da igualdade de tratamento, conforme previsto no artigo 5.º, n.º 1, da referida diretiva, inscreve-se nesse mesmo duplo objetivo [Acórdão de 14 de outubro de 2020, KG (Cedências sucessivas no âmbito do trabalho temporário), C-681/18, EU:C:2020:823, n.ºs 51 e 52].
- 44 Como salientou o advogado-geral no n.º 39 das suas conclusões, o equilíbrio entre a promoção do emprego e a segurança no mercado de trabalho só é exequível se este princípio da igualdade de tratamento for plenamente respeitado.
- 45 Por conseguinte, uma interpretação do conceito de «condições fundamentais de trabalho e emprego», que excluisse a compensação que um empregador é obrigado a pagar a um trabalhador temporário, em virtude da cessação da sua relação laboral, do âmbito de aplicação do artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104, seria contrária aos objetivos que esta prossegue e que se encontram enunciados nos n.ºs 40 a 44 do presente acórdão.
- 46 Com efeito, por um lado, tal interpretação equivaleria a reduzir, contrariando um dos objetivos atribuídos à referida disposição, o âmbito da proteção concedida aos trabalhadores temporários em matéria de igualdade de tratamento (v., por analogia, Acórdão de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 30).
- 47 Por outro lado, esta interpretação teria como consequência que o princípio da igualdade de tratamento já não seria aplicável a partir do momento em que o contrato do trabalhador temporário fosse rescindido, pelo que favoreceria a rescisão dos contratos temporários em vez de concretizar o objetivo prosseguido pela Diretiva 2008/104, recordado no n.º 43 do presente acórdão, que consiste em encorajar o acesso dos trabalhadores temporários a um emprego permanente.
- 48 Tendo em conta o que precede, há que considerar que o conceito de «condições fundamentais de trabalho e emprego», na aceção do artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104, lido em conjugação com o artigo 3.º, n.º 1, alínea f), da mesma, deve ser interpretado no sentido de que inclui uma compensação que um empregador está obrigado a pagar a um trabalhador, em virtude da cessação da sua relação de trabalho temporário, a título dos dias de férias anuais pagas não gozadas e do subsídio de férias correspondente.

Quanto ao alcance do princípio da igualdade de tratamento referido no artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104

- 49 Em segundo lugar, quanto ao alcance do princípio da igualdade de tratamento, há que salientar que, em conformidade com o artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104, 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 exercer as mesmas funções.
- 50 Por conseguinte, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio determinar, num primeiro momento, as condições fundamentais de trabalho e emprego que seriam aplicáveis ao trabalhador temporário se fosse recrutado diretamente pela empresa utilizadora, para aí exercer as mesmas funções que ocupa efetivamente, e durante o mesmo período, mais precisamente, no caso em apreço, a compensação a que teria direito, em virtude da cessação da sua relação de trabalho temporário, a título dos dias de férias anuais pagas não gozadas e do subsídio de férias correspondente. Num segundo momento, cabe a esse órgão jurisdicional comparar essas condições fundamentais de trabalho e emprego com as que são efetivamente aplicáveis a esse trabalhador temporário, durante a sua cedência a essa empresa

utilizadora, como salientou, em substância, o advogado-geral no n.º 60 das suas conclusões, para se assegurar, com base em todas as circunstâncias pertinentes em causa no processo principal, do respeito ou não do princípio da igualdade de tratamento relativamente ao referido trabalhador temporário.

- 51 No caso em apreço, o órgão jurisdicional de reenvio indica, nomeadamente, que os trabalhadores temporários que entram ao serviço de uma empresa utilizadora durante um ano civil e que só cessam a sua atividade dois ou mais anos civis após essa entrada ao serviço se encontram numa situação menos favorável, durante a sua cedência a essa empresa utilizadora, do que aquela em que estariam se tivessem sido recrutados diretamente por esta última para exercer as mesmas funções durante o mesmo período.
- 52 Com efeito, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, os trabalhadores temporários só têm direito, em conformidade com o artigo 185.º, n.º 6, do Código do Trabalho, a férias e a um subsídio de férias calculados proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado, ao passo que os trabalhadores recrutados diretamente por uma empresa utilizadora têm direito a férias pagas segundo o regime geral deste código, previsto nos seus artigos 237.º a 239.º e 245.º Isso teria como consequência que, no caso em apreço, cada um dos recorrentes no processo principal teria direito a 44 dias de férias pagas, ao passo que, se tivesse sido recrutado diretamente pela empresa utilizadora em causa no processo principal para aí exercer exatamente as mesmas funções durante o mesmo período, teria direito, no caso de GD, a 67 dias e, no caso de ES, a 65 dias de férias pagas.
- 53 O Governo português contesta esta interpretação do direito nacional, sustentando, em substância, que, uma vez que o artigo 185.º do Código do Trabalho não define as modalidades nem as regras de cálculo específicas do número de dias de férias dos trabalhadores temporários nem os efeitos da cessação da sua relação laboral sobre o seu direito a férias, é necessário recorrer à aplicação das regras gerais deste código, previstas nos artigos 237.º a 239.º e 245.º do mesmo, que são aplicáveis independentemente da natureza do vínculo contratual, incluindo aos trabalhadores temporários, e que preveem casos específicos respeitantes ao cálculo do número de dias de férias pagas e aos efeitos da cessação do seu contrato de trabalho sobre o direito a férias.
- 54 A este respeito, há que recordar que, no âmbito do processo previsto no artigo 267.º TFUE, que se baseia numa nítida separação de funções entre os tribunais nacionais e o Tribunal de Justiça, o juiz nacional tem competência exclusiva para apurar e apreciar os factos do litígio no processo principal e determinar o exato alcance das disposições legislativas, regulamentares ou administrativas nacionais (Acórdão de 13 de janeiro de 2022, Benedetti Pietro e Angelo e o., C-377/19, EU:C:2022:4, n.º 37 e jurisprudência aí referida).
- 55 Por último, há que observar que, embora os Estados-Membros tenham a possibilidade, por força do artigo 5.º, n.ºs 2 a 4, da Diretiva 2008/104, de prever, em determinadas condições precisas, derrogações ao princípio da igualdade de tratamento, a decisão de reenvio e os autos de que o Tribunal de Justiça dispõe não contêm nenhuma informação relativa a uma eventual aplicação de uma dessas derrogações em Portugal.

Quanto às consequências para o órgão jurisdicional de reenvio

- 56 Em terceiro lugar, importa recordar que o Tribunal de Justiça já declarou reiteradamente que um órgão jurisdicional nacional, chamado a pronunciar-se sobre um litígio que opõe exclusivamente particulares, deve, ao aplicar as disposições de direito interno adotadas a fim de transpor as obrigações previstas por uma diretiva, tomar em consideração todas as normas de direito nacional e interpretá-las, na medida do possível, à luz do texto e da finalidade dessa diretiva, para alcançar uma solução conforme com o objetivo prosseguido pela mesma (Acórdãos de 15 de janeiro de 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, n.º 38 e jurisprudência aí referida; de 4 de junho de 2015, Faber, C-497/13, EU:C:2015:357, n.º 33; e de 17 de março de 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, n.º 76).
- 57 Todavia, o princípio da interpretação conforme do direito nacional conhece certos limites. Assim, a obrigação de o juiz nacional se referir ao conteúdo de uma diretiva quando procede à interpretação e aplicação das normas pertinentes do direito interno é limitada pelos princípios gerais do direito e não

pode servir de fundamento a uma interpretação *contra legem* do direito nacional (Acórdão de 17 de março de 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, n.º 77 e jurisprudência aí referida).

58 Tendo em conta as considerações precedentes, há que precisar que o órgão jurisdicional de reenvio deverá, nomeadamente, verificar se, como o Governo português invocou, em substância, nas suas observações escritas e como foi salientado no n.º 53 do presente acórdão, o regime geral das férias previsto nos artigos 237.º a 239.º e 245.º do Código do Trabalho é aplicável no caso em apreço, na medida em que a expressão «proporcionalmente à duração do seu contrato» que figura no artigo 185.º, n.º 6, deste código deve ser lida não automática e exclusivamente em conjugação com as disposições do artigo 238.º, n.º 1, do referido código, mas também com as outras disposições desse regime geral, a fim de determinar o montante da compensação a que os recorrentes no processo principal podem ter direito, a título das férias anuais pagas não gozadas e do subsídio de férias correspondente, em virtude da cessação da sua relação de trabalho temporário com a Luso Temp.

59 Com efeito, nessa hipótese, não se pode considerar que trabalhadores temporários, como os recorrentes no processo principal, beneficiam, durante a sua cedência a uma empresa utilizadora, de condições fundamentais de trabalho e emprego que não são pelo menos iguais às que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados diretamente por essa empresa utilizadora para aí exercer as mesmas funções durante o mesmo período, de modo que não se poderia concluir pela existência de uma violação do artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104.

60 Resulta de tudo o que precede que o artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104, lido em conjugação com o artigo 3.º, n.º 1, alínea f), da mesma, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional por força da qual a compensação a que os trabalhadores temporários têm direito, em caso de cessação da sua 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.

Quanto às despesas

61 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Sexta Secção) declara:

O artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário, lido em conjugação com o artigo 3.º, n.º 1, alínea f), da mesma, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional por força da qual a compensação a que os trabalhadores temporários têm direito, em caso de cessação da sua 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.

Assinaturas

* Língua do processo: português.