Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção)

11 de novembro de 2015 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial — Organização do tempo de trabalho — Diretiva 2003/88/CE — Direito a férias anuais remuneradas — Cálculo do direito a férias em caso de aumento do tempo de trabalho — Interpretação do princípio pro rata temporis»

No processo C-219/14,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Employment Tribunal Birmingham (Reino Unido), por decisão de 23 de abril de 2014, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 6 de maio de 2014, no processo

Kathleen Greenfield

contra

The Care Bureau Ltd,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

composto por: F. Biltgen (relator), presidente da Décima Secção, exercendo funções de presidente da Sexta Secção, A. Borg Barthet e S. Rodin, juízes,

advogado-geral: M. Szpunar,

secretário: L. Hewlett, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 17 de setembro de 2015,

considerando as observações apresentadas:

— em representação da The Care Bureau Ltd, por I. Pettifer, solicitor,

— em representação do Governo do Reino Unido, por L. Christie, na qualidade de agente, assistido por G. Facenna, barrister,

— em representação do Governo espanhol, por A. Gavela Llopis, na qualidade de agente,

— em representação do Governo neerlandês, por M. Bulterman e M. de Ree, na qualidade de agentes,

— em representação do Governo polaco, por B. Majczyna, na qualidade de agente,

* Língua do processo: inglês.

— em representação da Comissão Europeia, por M. van Beek e J. Enegren, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação da cláusula 4, n.º 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado em 6 de junho de 1997 (a seguir «acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial»), que figura no anexo da 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 L 131, p. 10), e do artigo 7.º 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 L 299, p. 9).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe K. Greenfield à The Care Bureau Ltd (a seguir «Care») a propósito do cálculo da compensação financeira por férias anuais remuneradas não gozadas a que K. Greenfield considera ter direito na sequência da cessação do seu contrato de trabalho.

Quadro jurídico

Direito da União

3 A cláusula 4 do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, intitulada «Princípio de não discriminação», dispõe:

«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.

2. Sempre que apropriado[…] aplicar-se-á o princípio *pro rata temporis*.»

4 A cláusula 6, n.º 1, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial prevê:

«Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais podem manter ou adotar disposições mais favoráveis do que as previstas no presente acordo.»

5 Nos termos do considerando 5 da Diretiva 2003/88:

«Todos os trabalhadores devem beneficiar de períodos de descanso suficientes. O conceito de 'descanso' deve ser expresso em unidades de tempo, ou seja, em dias, horas e/ou suas frações. Os trabalhadores da Comunidade devem beneficiar de períodos mínimos de descanso — diários, semanais e anuais — e de períodos de pausa adequados. Assim sendo, é conveniente prever igualmente um limite máximo para o horário de trabalho semanal.»

6 O artigo 7.º da Diretiva 2003/88, sob a epígrafe «Férias anuais», tem a seguinte redação:

«1. Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas, de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais.

2. O período mínimo de férias anuais remuneradas não pode ser substituído por retribuição financeira, exceto nos casos de cessação da relação de trabalho.»

7 O artigo 15.º desta diretiva, sob a epígrafe «Disposições mais favoráveis», dispõe:

«A presente diretiva não impede os Estados-Membros de aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, ou de promoverem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores.»

8 O artigo 17.º da Diretiva 2003/88 prevê que os Estados-Membros podem estabelecer derrogações a determinadas disposições desta diretiva. Todavia, não é admitida nenhuma derrogação relativamente ao artigo 7.º desta.

Direito do Reino Unido

9 As Regulations de 1998 relativas ao tempo de trabalho (Working Time Regulations 1998, SI 1998/1833), conforme alteradas pelas Regulations modificativas de 2007 [Working Time (Amendment) Regulations 2007, SI 2007/2079, a seguir «Regulations relativas ao tempo de trabalho»], preveem, na sua regulation 13, relativa ao direito a férias anuais:

«1) Sem prejuízo do n.º 5, um trabalhador tem direito a quatro semanas de férias anuais durante cada ano de referência.

[...]

5) Quando a data de início do contrato de trabalho for posterior à data em que (nos termos de uma convenção celebrada para esse efeito) o primeiro ano de referência começa a correr, as férias a que o trabalhador tem direito durante esse ano são iguais a uma parte da duração prevista no [n.º 1], proporcional à duração do ano referência que ainda decorre à data de início do contrato.»

10 A regulation 13A das Regulations relativas ao tempo de trabalho prevê:

«1) Sem prejuízo da regulation 26A, n.ºs 3 e 5, um trabalhador tem direito, durante cada ano de referência, a um período de férias adicionais determinado em conformidade com o n.º 2.

2) O período de férias adicionais a que o trabalhador tem direito nos termos do n.º 1 é:

a) durante o ano de referência que começa em ou após 1 de outubro de 2007, mas antes de 1 de abril de 2008, de 0,8 semanas;

b) durante o ano de referência que começa antes de 1 de outubro de 2007, de uma fração de 0,8 semanas proporcional à fração do ano que começa em 1 de outubro de 2007 que teria decorrido no final desse ano de referência;

c) durante o ano de referência que começa em 1 de abril de 2008, de 0,8 semanas;

d) durante o ano de referência que começa após 1 de abril de 2008, mas antes de 1 de abril de 2009, de 0,8 semanas e de uma fração adicional de 0,8 semanas proporcional à fração do ano que começa em 1 de abril de 2009 que teria decorrido no final desse ano de referência;

e) durante o ano de referência que começa em ou após 1 de abril de 2009, de 1,6 semanas.

3) O total dos direitos previstos no n.º 2 e na regulation 13, n.º 1, é limitado a um máximo de 28 dias.

4) Para efeitos da presente regulation, o ano de referência de um trabalhador começa na mesma data que aquela em que começa o ano de referência do trabalhador para efeitos da regulation 13.

5) Quando a data de início do contrato de trabalho for posterior à data em que o primeiro ano de referência começa a correr, as férias adicionais a que o trabalhador tem direito durante esse ano são iguais a uma fração do período previsto no n.º 2, proporcional à fração do ano de referência que ainda decorre à data de início do contrato.

[...]»

11 Nos termos da regulation 14 das Regulations relativas ao tempo de trabalho:

«1) A presente regulation é aplicável quando:

a) o contrato de trabalho cessar durante o ano de referência do trabalhador, e

b) na data de produção de efeitos da cessação do contrato (data de cessação do contrato), a proporção das férias gozadas pelo trabalhador, a que ele tinha direito por força da [regulation 13 e da regulation 13A] a título do ano de referência é diferente da proporção do ano de referência já decorrido.

2) Quando a proporção de férias gozadas pelo trabalhador for inferior à proporção do ano de referência decorrido, o seu empregador pode pagar-lhe uma indemnização compensatória por férias remuneradas em aplicação do n.º 3.

3) O pagamento devido nos termos do n.º 2 é igual:

a) à quantia prevista para efeitos da presente regulation por convenção especial ou,

b) na falta de disposições aplicáveis de uma convenção especial, a uma quantia igual ao montante que seria devido ao trabalhador por aplicação da regulation 16 para o período de férias determinado segundo a fórmula (A x B) — C: sendo A a duração das férias a que o trabalhador tem direito nos termos da [regulation 13 e da regulation 13A], B a fração do ano de referência do trabalhador decorrido antes da data de fim do contrato e C a duração das férias gozadas pelo trabalhador entre o início do ano de referência e a data de fim do contrato.

4) Uma convenção especial pode prever que, quando a fração de férias gozadas pelo trabalhador exceder a fração do ano de referência decorrido, aquele deve ressarcir o empregador através de uma indemnização, trabalho adicional ou outra forma.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

12 K. Greenfield foi contratada pela Care a partir de 15 de junho de 2009. Trabalhou ao abrigo de um contrato de trabalho que previa que as horas e os dias de trabalho diferiam de uma semana para outra. A remuneração devida para cada semana variava em função do número de dias e de horas de trabalho efetuados.

13 Nos termos tanto do direito do Reino Unido como desse contrato de trabalho, K. Greenfield tinha direito a 5,6 semanas de férias por ano. O ano de referência para o cálculo das suas férias começou em 15 de junho.

14 K. Greenfield deixou a Care em 28 de maio de 2013. Não é contestado que tinha gozado 7 dias de férias remuneradas durante o último ano de referência. Tinha trabalhado no total durante 1 729,5 horas e gozado férias remuneradas no total de 62,84 horas.

15 K. Greenfield tinha gozado esses 7 dias de férias remuneradas durante o mês de julho de 2012. Durante as 12 semanas que precederam imediatamente essas férias, o seu ritmo de trabalho era de um dia por semana.

16 A partir do mês de agosto de 2012, K. Greenfield começou a trabalhar segundo um ritmo de trabalho de 12 dias seguidos e de 2 dias de descanso gozados a título de fim de semana, em semanas alternadas. Esse ritmo correspondia a uma média de 41,1 horas de trabalho por semana. Estava previsto pela Care que todas as horas de trabalho de K. Greenfield, incluindo as horas adicionais efetuadas, seriam utilizadas para o cálculo do direito a férias anuais remuneradas da interessada.

17 No mês de novembro de 2012, K. Greenfield pediu para gozar uma semana de férias remuneradas. A Care informou-a de que, à luz dos dias de férias que tinha gozado entre o mês de junho e o mês de julho de 2012, tinha esgotado o seu direito a férias anuais remuneradas. O direito a férias remuneradas era calculado na data em que as férias eram gozadas e com base no ritmo de trabalho verificado durante as 12 semanas que precederam o gozo das férias. Uma vez que K. Greenfield tinha gozado as suas férias numa altura em que o seu ritmo de trabalho era de um dia por semana, gozou o equivalente a 7 semanas de férias remuneradas e, como tal, esgotou o seu direito a férias anuais remuneradas.

18 Considerando que tinha direito a uma compensação por férias remuneradas não gozadas, K. Greenfield demandou o seu empregador no Employment Tribunal Birmingham (Tribunal de Trabalho de Birmingham), que julgou o seu pedido procedente.

19 Em 29 de agosto de 2013, a Care pediu ao Employment Tribunal Birmingham que fornecesse a sua fundamentação por escrito. Em 8 de outubro de 2013, esse órgão jurisdicional propôs reapreciar a sua decisão uma vez que a situação jurídica em causa era suficientemente incerta para poder solicitar um reenvio prejudicial ao Tribunal de Justiça. Na sequência da apresentação, pelas partes, das suas observações escritas, o Employment Tribunal Birmingham considerou, todavia, que tal reenvio não era necessário e forneceu por escrito os fundamentos da sua decisão.

20 Em 19 de dezembro de 2013, a Care interpôs recurso dessa decisão para o Employment Appeal Tribunal (Tribunal de Recurso do Trabalho), que decidiu suspender a instância enquanto aguardava uma decisão do Employment Tribunal Birmingham.

21 Entretanto, mais concretamente, em 12 de dezembro de 2013, a Care tinha pedido ao Employment Tribunal Birmingham que reapreciasse a sua decisão. Na audiência de 24 de fevereiro de 2014, esse órgão jurisdicional julgou procedente o pedido e revogou essa decisão, por um lado, devido a um erro de cálculo que a mesma continha e, por outro, para submeter um pedido de decisão prejudicial ao Tribunal de Justiça.

22 No Employment Tribunal Birmingham, K. Greenfield alegou que o direito nacional, em conjugação com o direito da União, impõe que um direito a férias já adquirido e gozado seja retroativamente recalculado e ajustado na sequência de um aumento do número de horas de trabalho, por exemplo, no momento da passagem de um trabalho a tempo parcial para um trabalho a tempo inteiro, para que seja proporcional ao novo número de horas de trabalho e não ao número de horas de trabalho efetuadas na data em que foi gozado.

23 A Care alega que o direito da União não prevê essa possibilidade de proceder a um novo cálculo e que os Estados-Membros não são, por isso, obrigados a introduzir tal ajustamento no direito nacional.

24 Tendo dúvidas quanto à interpretação do direito da União que há que fazer no litígio a respeito do qual é chamado a pronunciar-se, o Employment Tribunal Birmingham decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve o princípio *pro rata temporis*, conforme estabelecido na cláusula 4, n.º 2, do [acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial], ser interpretado no sentido de que exige que uma disposição de direito nacional (como as [r]egulations 13, 13A e 14 relativas ao tempo de trabalho) tenha por efeito, em caso de aumento das horas de trabalho efetivo, que o número de dias de férias já acumulado seja ajustado proporcionalmente às novas horas de trabalho cumpridas, daí resultando que o trabalhador que aumente as suas horas de trabalho efetivo tenha direito a férias recalculadas em função das horas suplementares prestadas?

2) Devem a cláusula 4, n.º 2, do [acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial] ou o artigo 7.º da Diretiva [2003/88] ser interpretados no sentido de que se opõem a que uma disposição de direito nacional (como as [r]egulations 13, 13A e 14 relativas ao tempo de trabalho) tenha por efeito, em caso de aumento das horas de trabalho efetivo, que o número de dias de férias já acumulado seja ajustado proporcionalmente às novas horas de trabalho cumpridas, daí resultando que o trabalhador que aumente as suas horas de trabalho efetivo tenha direito a férias recalculadas em função das horas suplementares prestadas?

3) Em caso de resposta afirmativa à [primeira e/ou segunda questões], o novo cálculo aplica-se apenas à parte do ano de referência para o cálculo dos direitos a férias durante a qual o trabalhador cumpriu as horas suplementares, ou a outro período?

4) No cálculo do período de férias gozadas por um trabalhador, devem a cláusula 4, n.º 2, do [acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial] ou o artigo 7.º da Diretiva [2003/88] ser interpretados no sentido de que exigem que uma disposição de direito nacional (como as [r]egulations 13, 13A e 14 relativas ao tempo de trabalho) tenha por efeito adotar uma abordagem diferente consoante se calcule uma indemnização pelo direito de férias anuais no fim da relação de trabalho ou se calcule o remanescente do direito a férias anuais em caso de manutenção da relação laboral?

5) Em caso de resposta afirmativa à [quarta questão], qual a diferença da abordagem a adotar?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira a terceira questões

25 Com a primeira a terceira questões, que importa examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se a cláusula 4, n.º 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial e o artigo 7.º da Diretiva 2003/88, relativa à organização do tempo de trabalho, devem ser interpretados no sentido de que, em caso de aumento do número de horas de trabalho efetuadas por

um trabalhador, os Estados-Membros têm o dever ou a proibição de prever que o direito a férias anuais remuneradas já adquirido, e eventualmente gozado, seja recalculado, se for caso disso retroativamente, em função do novo ritmo de trabalho desse assalariado e, no caso de ser necessário proceder a um novo cálculo, se este diz respeito unicamente ao período durante o qual o tempo de trabalho do referido assalariado aumentou ou a todo o período de referência.

26 A este respeito, importa recordar que, segundo jurisprudência constante, o direito a férias anuais remuneradas de cada trabalhador deve ser considerado um princípio do direito social da União que reveste particular importância, que não pode ser derrogado e cuja concretização pelas autoridades nacionais competentes só pode ser efetuada dentro dos limites expressamente estabelecidos (v., designadamente, acórdãos BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, n.º 43, e Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, n.º 28).

27 O Tribunal de Justiça sublinhou também, reiteradamente, que o direito de cada trabalhador a férias anuais remuneradas está, enquanto princípio do direito social da União, expressamente consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, à qual o artigo 6.º, n.º 1, TUE reconhece o mesmo valor jurídico que os Tratados (v., designadamente, acórdão Heimann e Toltschin, C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, n.º 22 e jurisprudência referida).

28 Por outro lado, resulta da referida jurisprudência que o direito a férias anuais remuneradas não pode ser interpretado de forma restritiva (v., designadamente, acórdãos Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, n.º 29, e Heimann e Toltschin, C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, n.º 23 e jurisprudência referida).

29 Além disso, é pacífico que a finalidade do direito a férias anuais remuneradas é permitir ao trabalhador descansar da execução das tarefas que lhe incumbem nos termos do seu contrato de trabalho (acórdão KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, n.º 31). Assim, os direitos a férias anuais remuneradas constituem-se e devem ser calculados em relação ao ritmo de trabalho previsto pelo contrato de trabalho.

30 Tratando-se, em primeiro lugar, da unidade de tempo com base na qual esse cálculo deve ser efetuado, há que salientar que a unidade considerada na Diretiva 2003/88 no que respeita à duração máxima semanal de trabalho é a «hora».

31 Por outro lado, como resulta do considerando 5 da Diretiva 2003/88, o legislador da União Europeia considera que o conceito de descanso utilizado nesta diretiva, e designadamente o de descanso anual, deve ser expresso em dias, em horas e/ou em frações de dia ou hora.

32 Daqui decorre que o cálculo do direito ao período mínimo de férias anuais remuneradas deve, na aceção da Diretiva 2003/88, ser efetuado em relação aos dias ou horas e/ou às frações de dia ou de hora de trabalho efetuados e previstos pelo contrato de trabalho.

33 No que respeita, em segundo lugar, ao período de trabalho a que se refere o direito a férias anuais remuneradas e eventuais consequências que uma alteração do ritmo de trabalho, face ao número de horas prestadas, pode ou deve ter, por um lado, no alcance do direito a férias já constituído e, por outro, no exercício do mesmo no tempo, há que recordar que, segundo jurisprudência constante, o gozo de férias anuais num período posterior ao período de referência não tem nenhuma relação com o tempo de trabalho realizado pelo trabalhador nesse período posterior (acórdão Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, n.º 32).

34 O Tribunal de Justiça já declarou que uma modificação e, nomeadamente, uma diminuição do tempo de trabalho no caso da passagem de um emprego a tempo inteiro para um emprego a tempo parcial não pode reduzir o direito às férias anuais que o trabalhador adquiriu no período de trabalho a tempo inteiro (acórdão Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, n.º 32, e despacho Brandes, C-415/12, EU:C:2013:398, n.º 30).

35 Daqui decorre que, no que respeita à constituição do direito a férias anuais remuneradas, há que distinguir os períodos durante os quais o assalariado trabalhava de acordo com ritmos de trabalho diferentes, devendo o número de unidades de descanso anual constituídas em relação ao número de unidades de trabalho prestadas ser calculado para cada período autonomamente.

36 Esta conclusão não é posta em causa pela aplicação do princípio *pro rata temporis* previsto na cláusula 4, n.º 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial.

37 Com efeito, embora seja verdade, como o Tribunal de Justiça já declarou, que a aplicação desse princípio é adequada à concessão de férias anuais relativas a um período de trabalho a tempo parcial, uma vez que, para tal período, a diminuição do direito a férias anuais relativamente ao concedido por um período de emprego a tempo inteiro é justificada por razões objetivas, não é menos certo que o referido princípio não pode ser aplicado *ex post* a um direito a férias anuais adquirido durante o período de trabalho a tempo inteiro.

38 Ora, embora as disposições da cláusula 4, n.º 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial e as disposições do artigo 7.º da Diretiva 2003/88 não exijam, portanto, aos Estados-Membros que procedam a um novo cálculo do direito a férias anuais já constituído, quando um trabalhador aumente o número de horas prestadas, aquelas também não se opõem a que os Estados-Membros adotem disposições mais favoráveis aos trabalhadores e procedam a esse novo cálculo.

39 Com efeito, como resulta da cláusula 6, n.º 1, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial e do artigo 15.º da Diretiva 2003/88, ambos os atos, que apenas preveem uma proteção mínima de certos direitos dos trabalhadores, não violam a faculdade de que dispõem os Estados-Membros e os parceiros sociais de aplicarem ou introduzirem disposições mais favoráveis aos trabalhadores e preverem esse novo cálculo dos direitos a férias anuais remuneradas.

40 Cumpre acrescentar que a distinção que deve ser feita entre os diferentes ritmos de trabalho para a constituição do direito a férias anuais remuneradas não tem, contudo, efeitos no exercício dos direitos adquiridos. Como decorre da jurisprudência, as férias anuais adquiridas num período de referência podem ser gozadas num período posterior e o tempo de descanso não perde o seu interesse relativamente ao efeito positivo das férias anuais remuneradas na segurança e na saúde do trabalhador se não for gozado no período durante o qual se constituiu e durante o qual o referido trabalhador trabalhava a tempo inteiro, mas num período posterior durante o qual trabalha a tempo parcial (v., designadamente, acórdão Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, n.º 30, e acórdão KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, n.º 32).

41 A mesma conclusão impõe-se, *a fortiori*, quando o direito a férias não é gozado no período durante o qual se constituiu e durante o qual o trabalhador trabalhava a tempo parcial, mas num período posterior durante o qual trabalha a tempo inteiro.

42 Quanto, em terceiro lugar, ao período a que o novo cálculo do direito a férias anuais remuneradas deve dizer respeito, quando, como é o caso no processo principal, o trabalhador cujo direito a férias anuais remuneradas se constituiu num período de trabalho a tempo parcial aumenta o número de horas prestadas e passa a um trabalho a tempo inteiro, há que salientar que, como resulta do n.º 35 do presente acórdão, importa calcular para cada período autonomamente o número de unidades de descanso anual constituídas relativamente ao número de unidade prestadas.

43 Numa situação como a que está em causa no processo principal, o direito da União exige, por conseguinte, que se proceda a um novo cálculo do direito a férias anuais remuneradas unicamente no que respeita ao período de trabalho durante o qual o trabalhador aumentou o número de horas prestadas. As unidades de férias anuais remuneradas já gozadas no período de trabalho a tempo

parcial e que excediam o direito a férias anuais remuneradas durante esse mesmo período devem ser deduzidas dos novos direitos constituídos no período de trabalho durante o qual o trabalhador aumentou o número de horas prestadas.

44 Em face do conjunto das considerações precedentes, há que responder à primeira a terceira questões que a cláusula 4, n.º 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial e o artigo 7.º da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que, em caso de aumento do número de horas de trabalho efetuadas por um trabalhador, os Estados-Membros não têm a obrigação de prever que o direito a férias anuais remuneradas já adquiridas, e eventualmente gozadas, seja recalculado retroativamente, em função do novo ritmo de trabalho do referido trabalhador. No entanto, deve ser efetuado um novo cálculo relativamente ao período em que o tempo de trabalho aumentou.

Quanto à quarta e quinta questões

45 Com a quarta e quinta questões, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se a cláusula 4, n.º 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial e do artigo 7.º da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que o cálculo do direito a férias anuais remuneradas se efetua segundo princípios diferentes consoante se trate de determinar a indemnização compensatória por férias anuais remuneradas não gozadas devida no caso de ser posto fim à relação de trabalho ou o saldo dos direitos a férias anuais remuneradas em caso de manutenção da relação de trabalho.

46 Para responder a esta questão, importa, desde logo, referir que, como resulta da resposta dada à primeira a terceira questões, e ao invés do que parece sugerir o órgão jurisdicional de reenvio, a circunstância de o cálculo do direito a férias anuais remuneradas dever ser efetuado durante a relação de trabalho ou após a cessação desta é irrelevante para as modalidades desse cálculo.

47 Em seguida, há que precisar que o cálculo dos direitos a férias anuais remuneradas é autónomo relativamente ao cálculo da compensação financeira por férias anuais remuneradas não gozadas devida ao trabalhador, uma vez que, para poder determinar esta última, importa, previamente, calcular o montante desses direitos.

48 Por último, há que recordar que nenhuma disposição da Diretiva 2003/88 fixa expressamente de que forma deve ser calculada a compensação financeira substitutiva do ou dos períodos mínimos de férias anuais remuneradas em caso de cessação da relação de trabalho (acórdão Schultz-Hoff e o., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 57).

49 A este respeito, importa observar que o acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial também não contém indicações relativas ao cálculo dessa indemnização.

50 Contudo, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, a expressão «férias anuais remuneradas», que consta do artigo 7.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, significa que, no período das férias anuais na aceção dessa diretiva, a remuneração deve ser mantida e que, por outras palavras, o trabalhador deve receber a remuneração normal por esse período de descanso (acórdão Schultz-Hoff e o., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 58).

51 O Tribunal de Justiça declarou ainda 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 remuneradas antes da cessação da sua relação de trabalho, a compensação financeira a que tem direito deve ser calculada de forma a que esse trabalhador fique numa situação comparável àquela em que estaria se tivesse exercido o referido direito durante o período da relação de trabalho. Daqui resulta que a remuneração normal do trabalhador, que é a que deve ser mantida durante o período de

descanso correspondente às férias anuais remuneradas, é igualmente determinante no que respeita ao cálculo da compensação financeira por férias anuais remuneradas não gozadas até à cessação da relação de trabalho (acórdão Schultz-Hoff e o., C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 61).

52 Assim, o cálculo da compensação financeira por férias anuais remuneradas não gozadas deve ser efetuado segundo as mesmas modalidades que as consideradas para o cálculo da remuneração ordinária, sendo, em princípio, irrelevante o momento em que esse cálculo é feito.

53 Todavia, não está excluído que o momento em que esse cálculo deve ser efetuado possa ter relevância nas modalidades deste último.

54 Com efeito, como resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça, quando a remuneração se compõe de vários elementos, a determinação da remuneração ordinária necessita de uma análise específica. Compete, nessa situação, ao órgão jurisdicional nacional apreciar, à luz dos princípios desenvolvidos pela jurisprudência, se, com base numa média calculada em função de um período de referência considerado representativo, os métodos de cálculo da remuneração ordinária e da compensação financeira por férias anuais remuneradas não gozadas atingem o objetivo prosseguido no artigo 7.º da Diretiva 2003/88 (v., neste sentido, acórdão Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, n.º 34).

55 Ainda que não resulte dos autos no Tribunal de Justiça que a remuneração de K. Greenfield era composta por vários elementos, é, no entanto, necessária uma análise específica, análoga à descrita no número anterior do presente acórdão, designadamente quanto a saber se o montante da remuneração devida durante as férias anuais e o da compensação por férias não gozadas devem ser diferentes na sequência de uma variação, no tempo e relativamente à unidade de tempo de trabalho, da remuneração de K. Greenfield.

56 No processo principal, cabe, por conseguinte, ao órgão jurisdicional nacional verificar se a remuneração de K. Greenfield era composta por vários elementos ou se conheceu, ao longo do último ano de trabalho da interessada, variações relativamente à unidade de tempo de trabalho a que se referia, a fim de determinar se o método de cálculo da compensação financeira por férias anuais remuneradas não gozadas previsto pelo direito nacional está em conformidade com as regras e os critérios enunciados pelo Tribunal de Justiça na sua jurisprudência e no objetivo prosseguido no artigo 7.º da Diretiva 2003/88.

57 Em face das considerações precedentes, há que responder à quarta e quinta questões que a cláusula 4, n.º 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial e o artigo 7.º da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que o cálculo do direito a férias anuais remuneradas deve ser efetuado segundo os mesmos princípios, quer se trate de determinar a compensação por férias anuais remuneradas não gozadas devida no caso de ser posto termo à relação de trabalho ou o saldo dos direitos a férias anuais remuneradas em caso de manutenção da relação de trabalho.

Quanto às despesas

58 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:

1) A cláusula 4, n.º 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado em 6 de junho de 1997, que figura no anexo da 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, conforme alterada pela Diretiva 98/23/CE do

Conselho, de 7 de abril de 1998, e o artigo 7.º 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, devem ser interpretados no sentido de que, em caso de aumento do número de horas de trabalho efetuadas por um trabalhador, os Estados-Membros não têm a obrigação de prever que o direito a férias anuais remuneradas já adquiridas, e eventualmente gozadas, seja recalculado retroativamente, em função do novo ritmo de trabalho do referido trabalhador. No entanto, deve ser efetuado um novo cálculo relativamente ao período em que o tempo de trabalho aumentou.

2) **A cláusula 4, n.º 2, do referido acordo-quadro e o artigo 7.º da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que o cálculo do direito a férias anuais remuneradas deve ser efetuado segundo os mesmos princípios, quer se trate de determinar a compensação por férias anuais remuneradas não gozadas devida no caso de ser posto fim à relação de trabalho ou o saldo dos direitos a férias anuais remuneradas em caso de manutenção da relação de trabalho.**

Assinaturas