



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Oitava Secção)

13 de março de 2014*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 1999/70/CE — Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Artigo 4.º — Conceito de ‘condições de trabalho’ — Prazo de pré-aviso da rescisão de um contrato de trabalho a termo — Diferença de tratamento com os trabalhadores com contratos sem termo»

No processo C-38/13,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Sąd Rejonowy w Białymstoku (Polónia), por decisão de 14 de janeiro de 2013, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 25 de janeiro de 2013, no processo

Małgorzata Nierodzik

contra

Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Oitava Secção),

composto por: C. G. Fernlund, presidente de secção, A. Ó Caoimh (relator) e C. Toader, juízes,

advogado-geral: J. Kokott,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação do Governo polaco, por B. Majczyna, na qualidade de agente,
- em representação da Comissão Europeia, por M. Owsiany-Hornung e D. Martin, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvida a advogada-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

* Língua do processo: polaco.

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação dos artigos 1.º e 4.º do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999 (a seguir «acordo-quadro»), que figura em 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 L 175, p. 43), e do artigo 1.º desta diretiva.
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe M. Nierodzik, enfermeira-assistente, à sua antiga entidade patronal, o Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy (Hospital Psiquiátrico Público e Autónomo Doutor Stanisław Deresz de Choroszcz, a seguir «Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej»), quanto à rescisão do contrato de trabalho a termo que a vinculava a este último.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 Resulta do considerando 14 da Diretiva 1999/70, baseada no artigo 139.º, n.º 2, CE, que as partes signatárias do acordo-quadro pretenderam melhorar a qualidade do trabalho com contrato a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação, e estabelecer um quadro para impedir os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo.
- 4 Segundo o artigo 1.º desta diretiva, a mesma tem como objetivo a «aplicação do acordo-quadro [...], celebrado [...] entre as organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP)».
- 5 O terceiro parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro tem a seguinte redação:

«O presente acordo estabelece os princípios gerais e os requisitos mínimos relativos aos contratos de trabalho a termo, reconhecendo que a sua aplicação pormenorizada deve ter em conta a realidade e especificidades das situações nacionais, setoriais e sazonais. Afirma ainda a vontade dos parceiros sociais em estabelecerem um quadro geral que garanta a igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores contratados a termo, protegendo-os contra discriminações e a utilização dos contratos de trabalho a termo numa base aceitável tanto para empregadores como para trabalhadores.»
- 6 Em conformidade com o artigo 1.º, alínea a), do acordo-quadro, este tem por objetivo «[m]elhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da não discriminação».
- 7 O artigo 2.º, n.º 1, do acordo-quadro, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», tem a seguinte redação:

«O presente acordo é aplicável aos trabalhadores contratados a termo ou partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, convenções coletivas ou práticas vigentes em cada Estado-Membro.»
- 8 O artigo 3.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Definições», prevê:

«Para efeitos do presente acordo, entende-se por:

 1. ‘trabalhador contratado a termo’ o trabalhador titular de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral concluído diretamente entre um empregador e um trabalhador cuja finalidade seja determinada por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento;

2. ‘trabalhador permanente em situação comparável’ um trabalhador titular de um contrato de trabalho ou relação laboral sem termo que, na mesma empresa[,] realize um trabalho ou uma atividade idêntico ou similar, tendo em conta as qualificações ou competências. No caso de não existir nenhum trabalhador permanente em situação comparável na mesma empresa, a comparação deverá efetuar-se com referência à convenção coletiva aplicável ou, na sua falta, em conformidade com a legislação, convenções coletivas ou práticas nacionais.»
- 9 O artigo 4.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Princípio da não discriminação», dispõe, nos 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.»

Direito polaco

- 10 Resulta dos autos de que dispõe o Tribunal de Justiça que, em aplicação do artigo 32.º, § 1, da Lei que aprova o Código do Trabalho (Ustawa — Kodeks pracy), de 26 de junho de 1974 (Dz. U. de 1998, n.º 21, posição 94, a seguir «Código do Trabalho»), um contrato de trabalho celebrado por um período experimental ou sem termo pode cessar mediante pré-aviso, por vontade das partes. Por força do artigo 32.º, § 2, do Código do Trabalho, o contrato de trabalho cessa no fim do prazo de pré-aviso.
- 11 O artigo 33.º desse código, respeitante ao prazo de pré-aviso aplicável aos contratos a termo, prevê:
- «No momento da celebração de um contrato de trabalho a termo com prazo superior a seis meses, as partes podem acordar a faculdade de rescindir antecipadamente o contrato, desde que seja respeitado um prazo de pré-aviso de duas semanas.»
- 12 Nos termos do artigo 36.º, § 1, do referido código, «[o] prazo de pré-aviso de um contrato sem termo depende do tempo de serviço cumprido na respetiva entidade patronal e é de:
- 1) duas semanas, se o trabalhador esteve ao serviço menos de seis meses,
 - 2) um mês, se o trabalhador esteve ao serviço pelo menos seis meses,
 - 3) três meses, se o trabalhador esteve ao serviço pelo menos três anos».

Litígio no processo principal e questão prejudicial

- 13 M. Nierodzik esteve ao serviço do Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej de 12 de maio de 1986 a 15 de fevereiro de 2010. Durante a maior parte desse período, as partes estavam vinculadas por um contrato de trabalho sem termo. Em 15 de fevereiro de 2010, a relação de trabalho cessou, por mútuo acordo, a pedido da demandante no processo principal, que pretendia beneficiar de uma reforma antecipada.
- 14 Seguidamente, o Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej celebrou com M. Nierodzik um contrato de trabalho a termo e a tempo parcial, para o período compreendido entre 16 de fevereiro de 2010 e 3 de fevereiro de 2015. Por força desse contrato, o Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej podia denunciá-lo unilateralmente sem justificação no fim do prazo de pré-aviso de duas semanas.

- 15 Em 3 de abril de 2012, o Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej notificou M. Nierodzik da denúncia unilateral do referido contrato, indicando-lhe que o mesmo cessaria no fim do prazo de pré-aviso de duas semanas, concretamente, em 21 de abril de 2012.
- 16 Entendendo que a celebração de um contrato de trabalho a termo por vários anos era ilegal, dado que visava contornar a legislação nacional e retirar-lhe os direitos que lhe assistiriam caso tivesse celebrado um contrato de trabalho sem termo, M. Nierodzik demandou o Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej no Sąd Rejonowy w Białymstoku. Requereu que o contrato de trabalho a termo fosse requalificado como contrato de trabalho sem termo e, portanto, que lhe seja reconhecido que deveria beneficiar de um prazo de pré-aviso de três meses.
- 17 O órgão jurisdicional de reenvio questiona-se sobre a compatibilidade do acordo-quadro com a legislação nacional, dado que a aplicação desta implicaria uma diferença de tratamento entre os trabalhadores com contratos sem termo e os trabalhadores com contratos a termo. A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio salienta que o artigo 33.º do Código do Trabalho prevê que as partes que celebram um contrato de trabalho a termo cuja duração exceda seis meses podem estipular um prazo de pré-aviso de duas semanas, ao passo que, no âmbito de um contrato de trabalho sem termo, esse prazo, por força do artigo 36.º, § 1, desse código, varia entre duas semanas e três meses, em função da antiguidade do trabalhador em causa.
- 18 Nestas circunstâncias, o Sąd Rejonowy w Białymstoku decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Devem o artigo 1.º da Diretiva [1999/70], o artigo 1.º do [acordo-quadro], o artigo 4.º do [acordo-quadro] e o princípio geral do direito [da União da] não discriminação devido ao tipo de contrato de trabalho ser interpretados no sentido de que se opõem a uma [legislação] nacional que prevê, para contratos de trabalho a termo cuja duração acordada exceda [seis] meses, princípios (menos favoráveis do ponto de vista dos trabalhadores que foram contratados a termo) para a determinação dos prazos de [pré-aviso] a observar em caso de denúncia diferentes daqueles que se aplicam à determinação do prazo de [pré-aviso] a observar para a denúncia de contratos de trabalho [sem termo], e opõem-se, em concreto, a uma [disposição] nacional [artigo 33.º do Código do Trabalho] que prevê um prazo de [pré-aviso] fixo de duas semanas, independentemente da antiguidade dos trabalhadores para contratos de trabalho a termo, cuja duração acordada excede os [seis] meses, quando o prazo de [pré-aviso] a observar no caso de contratos de trabalho sem termo depende da antiguidade do trabalhador e pode variar entre duas semanas e três meses [artigo 36.º, § 1, [...] do Código do Trabalho]?»

Quanto à questão prejudicial

- 19 Na sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, lido em conjugação com o artigo 1.º da Diretiva 1999/70, com o artigo 1.º do acordo-quadro e com o princípio da não discriminação, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, que prevê, para a rescisão de contratos de trabalho a termo cuja duração exceda seis meses, a possibilidade de aplicação de um prazo de pré-aviso fixo de duas semanas independentemente da antiguidade do trabalhador, ao passo que o prazo de pré-aviso a observar no caso de contratos de trabalho sem termo depende da antiguidade do trabalhador e pode variar entre duas semanas e três meses.
- 20 O artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro enuncia que, no que diz respeito às condições de emprego, os trabalhadores contratados a termo não poderão 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.

- 21 Por conseguinte, há que determinar, antes de mais, se o prazo de pré-aviso de um contrato de trabalho a termo está abrangido pelo conceito de «condições de emprego» na aceção da referida disposição.
- 22 A este propósito, importa recordar que, nos termos do artigo 1.º, alínea a), do acordo-quadro, um dos seus objetivos é melhorar a qualidade do trabalho a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação. Do mesmo modo, no seu terceiro parágrafo, o preâmbulo do acordo-quadro precisa que este «[a]firma ainda a vontade dos parceiros sociais [de] estabelecerem um quadro geral que garanta a igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores contratados a termo, protegendo-os contra discriminações». O considerando 14 da Diretiva 1999/70 indica, para este efeito, que o objetivo do acordo-quadro consiste, nomeadamente, em melhorar a qualidade do trabalho com contrato a termo, fixando prescrições mínimas suscetíveis de garantir a aplicação do princípio da não discriminação (acórdão de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, Colet., p. I-14031, n.º 47).
- 23 O acordo-quadro, em particular o seu artigo 4.º, destina-se a aplicar o referido princípio aos trabalhadores contratados a termo, com vista a impedir que uma relação laboral desta natureza seja utilizada por um empregador para privar estes trabalhadores dos direitos que são reconhecidos aos trabalhadores com contratos sem termo (acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Colet., p. I-7109, n.º 37, e Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, já referido, n.º 48).
- 24 Tendo em conta os objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro, o artigo 4.º do acordo-quadro, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, deve ser entendido no sentido de que exprime um princípio do direito social da União que não pode ser interpretado de modo restritivo (v., neste sentido, acórdãos Del Cerro Alonso, já referido, n.º 38, e de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Colet., p. I-2483, n.º 114).
- 25 O Tribunal de Justiça declarou que o critério decisivo para determinar se uma medida se enquadra nas «condições de emprego» na aceção do referido artigo é precisamente o do emprego, a saber, a relação laboral estabelecida entre um trabalhador e o seu empregador (v., neste sentido, acórdão de 12 de dezembro de 2013, Carratù, C-361/12, n.º 35).
- 26 A este propósito, o Tribunal de Justiça já considerou que estão abrangidos pelo conceito de «condições de emprego», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, os prémios trienais de antiguidade (v., neste sentido, acórdão Del Cerro Alonso, já referido, n.º 47; Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, já referido, n.ºs 50 a 58; e despacho de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, n.ºs 32 a 34) e a indemnização que um empregador está obrigado a pagar a um trabalhador, em razão da fixação ilegal de um termo no seu contrato de trabalho (acórdão Carratù, já referido, n.º 38).
- 27 Neste caso, cabe salientar que a legislação nacional em causa no processo principal tem por objeto os requisitos da rescisão de um contrato de trabalho a termo. Ora, uma interpretação do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro que exclua da definição do conceito de «condições de emprego», na aceção desta disposição, esses requisitos de rescisão equivaleria a reduzir, contrariando o objetivo atribuído à referida disposição, o âmbito da proteção contra discriminações concedida aos trabalhadores com contratos a termo.
- 28 Além disso, há que realçar que o conceito de «condições de emprego» figura, também, tanto na Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303, p. 16), como na Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO L 204, p. 23). Ora, há que declarar que, nos termos do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78 e do artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva

2006/54, as condições de emprego incluem, designadamente, o despedimento. No caso do acordo-quadro, o alcance do conceito de «condições de emprego», na aceção do seu artigo 4.º, n.º 1, é, por analogia, semelhante.

- 29 Atendendo a estes elementos, importa considerar que está abrangido pelo conceito de «condições de emprego», na aceção desse artigo 4.º, n.º 1, o prazo de pré-aviso de rescisão dos contratos de trabalho a termo.
- 30 Quanto à aplicação do referido artigo 4.º, n.º 1, há que avaliar, em primeiro lugar, se a situação dos trabalhadores com contrato a termo e a dos trabalhadores com contrato sem termo, em causa no processo principal, são comparáveis.
- 31 A este propósito, para apreciar se as pessoas interessadas exercem um trabalho idêntico ou similar na aceção do acordo-quadro, cumpre, em conformidade com os seus artigos 3.º, n.º 2, e 4.º, n.º 1, averiguar se, atendendo a uma globalidade de fatores, como a natureza do trabalho, as condições de formação e as condições de trabalho, se pode considerar que estas pessoas se encontram numa situação comparável (acórdão de 18 de outubro de 2012, Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, n.º 42 e jurisprudência referida).
- 32 Cabe, em princípio, ao órgão jurisdicional de reenvio determinar se, quando exercia as suas funções no Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej no âmbito de um contrato de trabalho a termo, a demandante no processo principal se encontrava numa situação comparável à dos trabalhadores recrutados sem termo por esta mesma entidade patronal no mesmo período (v., por analogia, acórdão Valenza e o., já referido, n.º 43 e jurisprudência referida).
- 33 No caso em apreço, se o referido órgão jurisdicional verificar que a demandante no processo principal prestava um trabalho semelhante ou idêntico ao de um trabalhador com contrato sem termo, há que considerar que aquela se encontrava numa situação comparável à dos trabalhadores com contrato sem termo. A este propósito, o facto de a referida demandante ter ocupado anteriormente o mesmo lugar, estando vinculada por contrato de trabalho sem termo, pode constituir um indício que permita concluir que a sua situação de trabalhadora com contrato a termo era comparável à de uma pessoa com contrato de trabalho sem termo.
- 34 Nessa hipótese, não se pode deixar de observar que o prazo de pré-aviso, anterior à denúncia do contrato de trabalho da demandante no processo principal, fixado sem ter em conta a respetiva antiguidade, foi de duas semanas, ao passo que, se M. Nierodzik tivesse sido contratada ao abrigo de um contrato de trabalho sem termo, essa duração, calculada em função da antiguidade do trabalhador, teria sido de um mês, ou seja, o dobro do prazo de pré-aviso de que beneficiou a demandante no processo principal. O único elemento suscetível de distinguir a situação de M. Nierodzik da situação de um trabalhador com contrato sem termo parece ser a natureza temporária da relação de trabalho que a ligava à sua entidade patronal.
- 35 Decorre do exposto que a aplicação de diferentes prazos de pré-avisos constitui uma diferença de tratamento nas condições de emprego.
- 36 Em segundo lugar, quanto à existência de uma eventual justificação objetiva, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, o Governo polaco invoca argumentos relacionados com a diferença de natureza e de objeto que distingue os contratos de trabalho a termo dos contratos de trabalho sem termo. No presente caso, a diferença entre os dois tipos de contrato de trabalho reside na respetiva duração e na estabilidade da relação de trabalho.

- 37 Ora, no que toca à diferença de natureza entre os referidos contratos de trabalho, cumpre recordar, a este respeito, que o Tribunal de Justiça considerou já que o recurso apenas à natureza temporária do trabalho não é suscetível de constituir uma razão objetiva (v., neste sentido, acórdão Valenza e o., já referido, n.º 52 e jurisprudência referida).
- 38 Com efeito, uma diferença de tratamento no que respeita às condições de trabalho entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores contratados sem termo não pode ser justificada por um critério que, de forma geral e abstrata, se refere à própria duração do tempo de trabalho. Admitir que a mera natureza temporária de uma relação laboral basta para justificar essa diferença esvaziaria de conteúdo os objetivos da Diretiva 1999/70 e do acordo-quadro. Em lugar de melhorar a qualidade do trabalho a termo e de promover a igualdade de tratamento procurada quer pela Diretiva 1999/70 quer pelo acordo-quadro, a utilização desse critério equivaleria a perpetuar a manutenção de uma situação desfavorável aos trabalhadores contratados a termo (despacho de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, n.º 50 e jurisprudência referida).
- 39 Quanto ao argumento do Governo polaco segundo o qual o contrato de trabalho a termo é suposto favorecer a estabilidade da relação laboral, não se pode deixar de observar que tal não pode constituir uma razão objetiva, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, para legitimar uma diferença de tratamento como a que está em causa no processo principal.
- 40 Tendo em conta todas as considerações precedentes, há que responder à questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal que prevê, para a rescisão de contratos de trabalho a termo cuja duração exceda seis meses, a possibilidade de aplicação de um prazo de pré-aviso fixo de duas semanas independentemente da antiguidade do trabalhador, ao passo que o prazo de pré-aviso a observar no caso de contratos de trabalho sem termo depende da antiguidade do trabalhador e pode variar entre duas semanas e três meses, quando essas duas categorias de trabalhadores se encontrem em situações comparáveis.

Quanto às despesas

- 41 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 (Oitava Secção) declara:

O artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura em 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, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal que prevê, para a rescisão de contratos de trabalho a termo cuja duração exceda seis meses, a possibilidade de aplicação de um prazo de pré-aviso fixo de duas semanas independentemente da antiguidade do trabalhador, ao passo que o prazo de pré-aviso a observar no caso de contratos de trabalho sem termo depende da antiguidade do trabalhador e pode variar entre duas semanas e três meses, quando essas duas categorias de trabalhadores se encontrem em situações comparáveis.

Assinaturas