



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

9 de julho de 2015*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 1999/70/CE — Acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo ao trabalho a termo — Artigos 3.º e 4.º — Princípio da não discriminação — Pessoal ‘eventual’ — Recusa de concessão de um prémio trienal de antiguidade — Razões objetivas»

No processo C-177/14,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunal Supremo (Espanha), por decisão de 31 de janeiro de 2014, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 10 de abril de 2014, no processo

María José Regojo Dans

contra

Consejo de Estado,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

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

advogado-geral: P. Mengozzi,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de M. J. Regojo Dans, por J. Pérez de Sevilla y Gitard e A. Regojo Dans, abogados,
- em representação do Governo espanhol, por L. Banciella Rodríguez-Miñón, na qualidade de agente,
- em representação do Governo italiano, por G. Palmieri, na qualidade de agente, assistida por S. Varone, avvocato dello Stato,
- em representação da Comissão Europeia, por R. Vidal Puig e J. Enegren, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 20 de maio de 2015,

profere o presente

* Língua do processo: espanhol.

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação dos artigos 1.º, alínea b), e 5.º do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999 (a seguir «acordo-quadro»), 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).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe M. J. Regojo Dans ao Consejo de Estado, seu empregador, a respeito da recusa deste último em lhe conceder prémios trienais de antiguidade, devido à sua qualidade específica de pessoal «eventual», na aceção do direito espanhol (a seguir «pessoal eventual»).

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 Nos termos do seu artigo 1.º, a Diretiva 1999/70 tem como objetivo «a aplicação do acordo-quadro [...] celebrado [...] entre as organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP)».
- 4 O artigo 1.º do acordo-quadro dispõe que este tem por objetivo:
 - «a) Melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da não discriminação;
 - b) Estabelecer um quadro para evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo».
- 5 O artigo 2.º, ponto 1, do acordo-quadro 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.»
- 6 O «trabalhador contratado a termo» é definido no artigo 3.º, ponto 1, do acordo-quadro como «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».
- 7 O artigo 3.º, ponto 2, do acordo-quadro define «trabalhador permanente em situação comparável» como «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».
- 8 O artigo 4.º do acordo-quadro, intitulado «Princípio da não discriminação», dispõe, nos seus pontos 1, 3 e 4:
 - «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.

[...]

3. Os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais, e/ou os parceiros sociais deverão definir as modalidades de aplicação do presente artigo, tendo em conta a legislação comunitária, a legislação nacional, as convenções coletivas e as práticas nacionais.
 4. O período de qualificação de serviço relativo a condições particulares de trabalho, deverá ser o mesmo para os trabalhadores contratados sem termo e para os trabalhadores contratados a termo, salvo quando razões objetivas justifiquem que sejam considerados diferentes períodos de qualificação.»
- 9 O artigo 5.º do referido acordo-quadro, sob a epígrafe «Disposições para evitar os abusos», estipula:
- «1. Para evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo e sempre que não existam medidas legais equivalentes para a sua prevenção, os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais e de acordo com a lei, acordos coletivos ou práticas nacionais, e/ou os parceiros sociais deverão introduzir, de forma a que se tenham em conta as necessidades de setores e/ou categorias de trabalhadores específicos, uma ou várias das seguintes medidas:
- a) Razões objetivas que justifiquem a renovação dos supramencionados contratos ou relações laborais;
 - b) Duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo;
 - c) Número máximo de renovações dos contratos ou relações laborais a termo.
2. Os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais, e/ou os parceiros sociais, deverão, sempre que tal seja necessário, definir em que condições os contratos de trabalho ou relações de trabalho a termo deverão ser considerados:
- a) Como sucessivos;
 - b) Como celebrados sem termo.»

Direito espanhol

- 10 O artigo 149.º, n.º 1, ponto 18, da Constituição espanhola confere ao Estado espanhol competência exclusiva no que diz respeito à fixação do regime jurídico das Administrações Públicas e do regime estatutário dos seus funcionários.
- 11 Ao abrigo dessa competência, o Estado aprovou a Lei 7/2007, relativa ao estatuto básico dos funcionários públicos (Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público), de 12 de abril de 2007 (BOE n.º 89, de 13 de abril de 2007, p. 16270, a seguir «Lei 7/2007»).
- 12 O artigo 8.º da Lei 7/2007, intitulado «Conceito e classes de funcionários públicos», dispõe:
- «1. São funcionários públicos as pessoas que desempenham funções remuneradas nas Administrações Públicas ao serviço dos interesses gerais.
2. Os funcionários públicos classificam-se em:
- a) Funcionários efetivos.

- b) Funcionários interinos.
- c) Trabalhadores contratados por tempo indeterminado, a termo certo ou incerto.
- d) Trabalhadores eventuais.»

13 O artigo 9.º da Lei 7/2007 define os funcionários efetivos, nos seguintes termos:

«1. São funcionários efetivos as pessoas designadas pela lei, que estão vinculadas a uma Administração Pública por uma relação estatutária regulada pelo direito administrativo, para o desempenho de serviços profissionais remunerados com caráter permanente.

2. Em todo o caso, o exercício das funções que impliquem a participação direta ou indireta no exercício dos poderes públicos ou na salvaguarda dos interesses gerais do Estado e das Administrações Públicas compete exclusivamente aos funcionários públicos, nos termos estabelecidos pela lei de desenvolvimento de cada Administração Pública.»

14 O artigo 12.º da Lei 7/2007 define o pessoal eventual, da seguinte forma:

«1. São trabalhadores eventuais as pessoas que, devido à sua nomeação e com caráter não permanente, apenas desempenham funções expressamente qualificadas de confiança ou de assessoria especial, sendo remuneradas por dotações orçamentais consignadas para este fim.

2. As leis da função pública decretadas na sequência deste Estatuto determinarão os órgãos de gestão das Administrações Públicas que poderão dispor deste tipo de pessoal. O número máximo será estabelecido pelos respetivos órgãos de gestão. Este número e as condições de remuneração serão públicos.

3. A nomeação e a cessação de funções serão livres. Em todo caso, a cessação ocorrerá quando cessar a autoridade junto da qual é desempenhada a função de confiança ou de assessoria.

4. A condição de trabalhador eventual não poderá constituir um fator de mérito para efeitos de acesso à função pública ou para a promoção interna.

5. Será aplicável aos trabalhadores eventuais, na medida em que for adequado à natureza da sua condição, o regime geral dos funcionários efetivos.»

15 Nos termos do artigo 22.º da Lei 7/2007, que faz parte do capítulo III da referida lei, relativo às remunerações dos funcionários públicos, as remunerações dos funcionários efetivos incluem remunerações de base e remunerações complementares.

16 O artigo 23.º da Lei 7/2007 dispõe:

«As remunerações de base, previstas na lei do Orçamento Geral do Estado, são compostas única e exclusivamente:

- a) Pelo vencimento fixado para cada subgrupo ou grupo de classificação profissional, se este não compreender um subgrupo, e;
- b) Pelos prémios trienais, que consistem numa determinada quantia, que será igual para cada subgrupo ou grupo de classificação profissional, se este não compreender um subgrupo, por cada período de três anos de serviço.»

- 17 O artigo 25.º da Lei 7/2007 prevê a remuneração dos funcionários interinos, da seguinte forma:
- «1. Os funcionários interinos recebem as remunerações de base e os pagamentos extraordinários correspondentes ao subgrupo ou grupo a que estão adstritos, no caso de este não ter um subgrupo. Receberão também as remunerações complementares referidas nas alíneas b), c) e d) do artigo 24.º e as correspondentes à categoria de entrada no quadro ou ao escalão em que são nomeados.
2. São reconhecidos os triénios de antiguidade correspondentes aos serviços prestados antes da entrada em vigor do presente Estatuto, que terão efeitos remuneratórios apenas a partir da entrada em vigor do mesmo.»
- 18 O artigo 26.º da Lei 2/2012, relativa aos Orçamentos Gerais do Estado para o ano de 2012 (Ley 2/2012 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012), de 29 de junho de 2012 (BOE n.º 156, de 30 de junho de 2012, p. 46432), prevê, no seu n.º 4:
- «O pessoal eventual receberá as remunerações a título de vencimento e os pagamentos extraordinários correspondentes ao grupo ou subgrupo de classificação a que, segundo o Ministério das Finanças e Administrações Públicas, equivalem as suas funções e as remunerações complementares que correspondem ao posto de trabalho, reservado a pessoal eventual, que desempenhe [...].
- Os funcionários efetivos que, no ativo ou em serviços especiais, ocupem postos de trabalho reservados a trabalhadores eventuais receberão as remunerações de base correspondentes ao seu grupo ou subgrupo de classificação, triénios incluídos, consoante o caso, e as remunerações complementares que correspondam ao posto de trabalho que ocupem.»
- 19 A Lei 30/1984, sobre as medidas adotadas para a reforma da função pública (Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública), de 2 de agosto de 1984 (BOE n.º 185, de 3 de agosto de 1984, p. 22629, a seguir «Lei 30/1984»), inclui um artigo 20.º, intitulado «Procedimento para o provimento dos postos de trabalho». Este artigo, nos seus n.ºs 2 e 3, dispõe:
- «2. O Governo e, no âmbito das suas competências, os Conselhos de Governo das Comunidades Autónomas e a Assembleia Plenária das Coletividades Locais determinarão o número de postos de trabalho reservados ao pessoal eventual, bem como as suas características e retribuições, sempre dentro do limite das dotações orçamentais consignadas para esse efeito.
- O pessoal eventual só exercerá funções expressamente qualificadas de confiança ou de assessoria especial e a sua nomeação e cessação de funções, que serão livres, competem exclusivamente aos Ministros e aos Secretários de Estado e, eventualmente, aos Conselheiros do Governo das Comunidades Autónomas e aos Presidentes das Coletividades Locais. O pessoal eventual cessará automaticamente funções quando cessar a autoridade para a qual preste as suas funções de confiança ou de assessoria.
3. Em nenhum caso a ocupação de um posto de trabalho reservado ao pessoal eventual poderá constituir um fator de mérito para efeitos de acesso à função pública ou para a promoção interna.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 20 A recorrente no processo principal presta serviços, desde 1 de março de 1966, no Consejo de Estado, como pessoal eventual, e exerce as funções de chefe do Secretariado de um conselheiro permanente.
- 21 Durante o período compreendido entre 4 de julho de 1980 e 1 de março de 1996, também trabalhou como pessoal eventual no Tribunal Constitucional e no Consejo Económico y Social.

- 22 Em 25 de janeiro de 2012, a recorrente no processo principal apresentou um pedido no Consejo de Estado, para que lhe fosse reconhecido o direito a receber prémios trienais de antiguidade pelos serviços prestados em diferentes administrações desde 1980 e lhe fossem pagos os montantes correspondentes aos prémios relativos aos últimos quatro anos.
- 23 Por decisão de 24 de julho de 2012, o presidente do Consejo de Estado indeferiu o pedido.
- 24 Consequentemente, a recorrente no processo principal interpôs um recurso de anulação dessa decisão no órgão jurisdicional de reenvio, porque a decisão não estava em conformidade com o direito da União, especialmente com o artigo 4.º do acordo-quadro.
- 25 Este órgão jurisdicional refere que a Lei 7/2007 não prevê a atribuição desses prémios ao pessoal eventual, contrariamente ao que está previsto para os funcionários efetivos ou interinos. Nos termos da Lei 2/2012, um funcionário efetivo em situação de destacamento, que ocupa um lugar reservado ao pessoal eventual, recebe as remunerações correspondentes ao seu grupo estatutário de origem, incluindo os prémios trienais de antiguidade.
- 26 Resulta dos autos apresentados ao Tribunal de Justiça que, segundo a jurisprudência do Tribunal Supremo relativa ao pessoal eventual, os lugares dessa natureza são excecionais e limitados a funções «de confiança ou de assessoria especial». Por conseguinte, esse mesmo órgão jurisdicional considera que esse pessoal não pode exercer funções que fazem parte das missões normais da Administração, quer se trate de prestações de serviços à Administração quer da adoção de atos ligados apenas à organização administrativa. Estas funções, devido ao facto da sua conexão direta com os princípios constitucionais da objetividade e da eficácia administrativas, devem ser exercidas apenas por funcionários públicos selecionados segundo os princípios da igualdade, do mérito e da capacidade.
- 27 Tendo em conta esta jurisprudência, mas também a relação especial que vincula a Administração ao pessoal eventual, baseada na assessoria especial e na confiança, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, por um lado, se esse pessoal pode ser comparado com os trabalhadores contratados por tempo indeterminado, na aceção do artigo 3.º do acordo-quadro. Por outro lado, tem dúvidas quanto à questão de saber se não haverá que limitar o recurso ao pessoal eventual aos casos em que a necessidade dessa categoria de pessoal é manifestamente justificada, a fim de evitar abusos e fixar remunerações que respeitem o equilíbrio com as que estão previstas para os outros funcionários do setor público cujas funções tenham conteúdo profissional similar.
- 28 Nestas circunstâncias, o Tribunal Supremo decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
- «1) Estão abrangidos pela definição de ‘trabalhador contratado a termo’, prevista no n.º 1 do artigo 3.º do acordo-quadro [...], os ‘trabalhadores eventuais’, regidos atualmente pelo artigo 12.º da [Lei 7/2007] e regidos anteriormente pelo artigo 20.º, n.º 2, da [Lei 30/1984]?
- 2) É aplicável a estes ‘trabalhadores eventuais’ o princípio da não discriminação do artigo 4.º, n.º 4, do referido acordo-quadro [...], para efeitos do reconhecimento e pagamento das remunerações que devido à antiguidade são pagas a funcionários de carreira, a trabalhadores [com contratos por tempo indeterminado], a funcionários interinos e a trabalhadores com contratos a termo?
- 3) Deve considerar-se abrangido pelas razões objetivas que esse artigo 4.º prevê para justificar um tratamento diferente o regime de nomeação e cessação livre, fundado em motivos de confiança, aplicável a estes ‘trabalhadores’ nas duas leis espanholas previamente referidas?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

- 29 Através da sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o conceito de «trabalhador contratado a termo», na aceção do artigo 3.º, ponto 1, do acordo-quadro, deve ser interpretado no sentido de que se aplica a um trabalhador como a recorrente no processo principal.
- 30 Assim, como resulta da própria redação do artigo 2.º, ponto 1, do acordo-quadro, o seu âmbito de aplicação é concebido de modo amplo, uma vez que, de maneira geral, visa os «trabalhadores contratados a termo ou partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, convenções coletivas ou práticas vigentes em cada Estado-Membro» (v. acórdãos Adeneler e o., C-212/04, EU:C:2006:443, n.º 56, e Fiamingo e o., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, n.º 28 e jurisprudência referida).
- 31 Além disso, a definição do conceito de «trabalhador contratado a termo», na aceção do acordo-quadro, enunciada no seu artigo 3.º, n.º 1, abrange todos os trabalhadores, sem fazer distinção consoante a natureza pública ou privada do empregador a que estejam vinculados e seja qual for a qualificação dos respetivos contratos no direito interno (acórdão Fiamingo e o., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, n.º 29 e jurisprudência referida).
- 32 Além disso, tendo em conta a importância dos princípios da igualdade de tratamento e da não discriminação, que fazem parte dos princípios gerais do direito da União, deve ser reconhecido um alcance geral às disposições previstas pela Diretiva 1999/70 e pelo acordo-quadro a fim de garantir aos trabalhadores contratados a termo as mesmas vantagens que as reservadas aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado em situação comparável, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente, pois constituem normas do direito social da União que revestem especial importância e de que cada trabalhador deve beneficiar enquanto prescrições mínimas de proteção (acórdão Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 27).
- 33 Consequentemente, a Diretiva 1999/70 e o acordo-quadro devem ser aplicáveis a todos os trabalhadores cujas prestações sejam remuneradas no âmbito de uma relação laboral a termo que os vincula ao seu empregador (acórdãos Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 28, e Fiamingo e o., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, n.º 30 e jurisprudência referida).
- 34 Convém assinalar que a simples circunstância de um trabalhador ser qualificado de eventual nos termos do direito nacional ou de o seu contrato de trabalho apresentar certos aspetos específicos, tais como, no processo principal, a sua natureza temporária, a livre nomeação ou cessação, ou ainda o facto de se considerar que esse trabalhador exerce uma missão de confiança ou de assessoria especial, é irrelevante a este respeito, sob pena de se pôr seriamente em causa o efeito útil da Diretiva 1999/70 e do acordo-quadro, bem como a sua aplicação uniforme nos Estados-Membros, reservando a estes últimos a possibilidade de afastarem a seu bel-prazer certas categorias de pessoas do benefício da proteção pretendida pelos referidos instrumentos da União (v., por analogia, acórdão Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 29).
- 35 Decorre dos termos do artigo 3.º, ponto 1, do acordo-quadro que um contrato de trabalho ou uma relação laboral a termo se caracteriza pelo facto de a finalidade do referido contrato ou da referida relação laboral ser «determinada por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento». Assim, um contrato de trabalho ou relação laboral, como o que está em causa no processo principal, que termina automaticamente quando for

revogada a autoridade junto da qual é efetuada a missão desse trabalhador, deve ser considerado a termo, cujo prazo é determinado pela ocorrência de um «certo acontecimento» na aceção do referido artigo 3.º, ponto 1.

- 36 Por conseguinte, a um trabalhador que esteja nessa situação, é-lhe aplicável o artigo 3.º, ponto 1, do acordo-quadro.
- 37 Há, portanto, que responder à primeira questão que o conceito de «trabalhador contratado a termo», na aceção do artigo 3.º, ponto 1, do acordo-quadro, deve ser interpretado no sentido de que se aplica a um trabalhador como a recorrente no processo principal.

Quanto à segunda e terceira questões prejudiciais

- 38 Através da segunda e terceira questões, que devem ser apreciadas conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º, ponto 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que exclui, sem justificação objetiva, o pessoal eventual do direito de receber os prémios trienais de antiguidade concedidos, designadamente, aos funcionários efetivos.
- 39 Como resulta do seu próprio teor, estas questões não visam a interpretação do artigo 5.º do acordo-quadro, cujo objetivo específico é evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo (acórdão Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, n.º 32).
- 40 Um dos objetivos do acordo-quadro é, nos termos do seu artigo 1.º, alínea a), «[m]elhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da não discriminação». Do mesmo modo, o terceiro parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro «[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 deste acordo é, nomeadamente, melhorar a qualidade do trabalho com contrato a termo, enunciando prescrições mínimas suscetíveis de garantir a aplicação do princípio da não discriminação (v. acórdãos Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 47, e Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 22; e despachos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, n.º 29, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, n.º 34).
- 41 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 contratados por tempo indeterminado (acórdãos Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 37; Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 48; e Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 23; e despachos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, n.º 30, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, n.º 35).
- 42 Tendo em conta os objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro, recordados nos dois números anteriores do presente acórdão, o artigo 4.º do acordo-quadro deve ser entendido no sentido de que exprime um princípio de direito social da União que não pode ser interpretado de modo restritivo (v. acórdãos Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 38; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, n.º 114; Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 49; e Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 24; e despachos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, n.º 31, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, n.º 36).

- 43 No que diz respeito aos prémios trienais de antiguidade, o Tribunal de Justiça já declarou que esses prémios, cujo benefício era reservado pelo direito espanhol ao pessoal efetivo fixo dos serviços de saúde contratados por tempo indeterminado, com exclusão do pessoal interino, bem como aos professores funcionários efetivos de uma Comunidade Autónoma, com exclusão dos professores interinos, e aos professores doutores auxiliares contratados por tempo indeterminado de uma Comunidade Autónoma, com exclusão dos professores doutores contratados a termo, são abrangidos pelo conceito de «condições de emprego» a que se refere o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro (v., neste sentido, acórdãos Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.ºs 47 e 48, e Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.ºs 50 a 58; e despachos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, n.ºs 32 a 34, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, n.º 37).
- 44 Ora, como decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça, quanto aos prémios trienais de antiguidade como os que estão em causa no processo principal, que constituem condições de trabalho na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, os trabalhadores contratados a termo não devem, sem razões objetivas, ser tratados de forma menos favorável do que os trabalhadores contratados por tempo indeterminado em situação comparável (v., neste sentido, acórdãos Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.ºs 42 e 47; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, n.º 126; e Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 53).
- 45 Convém recordar, a este respeito, que o artigo 3.º, ponto 2, do acordo-quadro define «trabalhador permanente em situação comparável» como «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».
- 46 Para apreciar se os trabalhadores exercem um trabalho idêntico ou similar na aceção do acordo-quadro, importa, em conformidade com os seus artigos 3.º, ponto 2, e 4.º, ponto 1, ter em conta um conjunto de fatores, como a natureza do trabalho, as qualificações e competências, as condições de formação e as condições de trabalho (v., neste sentido, acórdão Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 66, e despachos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, n.º 37, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, n.º 43).
- 47 No caso em apreço, o Governo espanhol observa que o pessoal eventual constitui uma categoria profissional distinta das outras categorias de funcionários previstas no direito espanhol, tanto quanto às suas relações de serviço, às funções ou missões que exercem como quanto aos critérios de recrutamento ou ainda ao seu regime de remuneração. Assim, segundo esse governo, as diferenças de tratamento entre o pessoal eventual e os outros funcionários públicos nacionais não se reduzem apenas ao prémio de antiguidade em causa no processo principal.
- 48 Por outro lado, o referido governo sublinha que, diferentemente dos funcionários efetivos, que são selecionados, em conformidade com o direito nacional, segundo processos que garantem o respeito dos princípios constitucionais da igualdade, do mérito e da capacidade, o pessoal eventual é nomeado livremente para cumprir missões específicas, não permanentes, de confiança e de assessoria especial. A cessação de funções é igualmente livre e ocorre automaticamente quando cessar a autoridade junto da qual a missão é exercida. Segundo o mesmo governo, este sistema de nomeação e de cessação é justificado pela especificidade da função exercida pelo pessoal eventual, que assenta na confiança, no quadro de um lugar de natureza política ou similar.
- 49 Todavia, como parece resultar da decisão de reenvio, a função desempenhada pela recorrente no processo principal não consiste no exercício de uma missão específica vinculada à autoridade pública, estando mais relacionada com o cumprimento de tarefas de colaboração respeitantes a atividades de natureza administrativa.

- 50 De qualquer forma, nestas circunstâncias, compete ao órgão jurisdicional de reenvio determinar se, no que diz respeito ao pagamento dos prémios trienais de antiguidade em causa no processo principal, os funcionários efetivos e o pessoal eventual em relação ao qual se alega uma diferença de tratamento quanto às condições de emprego estavam numa situação comparável (v., neste sentido, acórdão Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 67; e despachos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, n.º 39, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, n.º 44).
- 51 Se o órgão jurisdicional nacional verificar que as funções exercidas pela recorrente no processo principal, na qualidade de pessoal eventual do Consejo de Estado, não são idênticas ou análogas às exercidas por um funcionário efetivo nessa Administração ou noutros organismos públicos onde ela trabalhou anteriormente nessa mesma qualidade, conclui-se que a recorrente no processo principal não está numa situação comparável à de um funcionário efetivo.
- 52 Se, pelo contrário, esse órgão jurisdicional considerar que a recorrente no processo principal exerceu, na qualidade de pessoal eventual, funções idênticas ou análogas às exercidas por um funcionário efetivo do Consejo de Estado ou de outro organismo similar, o único elemento que é suscetível de diferenciar a sua situação da de um funcionário efetivo parece ser a natureza temporária da relação laboral que a vinculava ao seu empregador durante a prestação dos períodos de serviço como pessoal eventual.
- 53 Nesse caso, a recorrente não estaria numa situação comparável à do referido funcionário efetivo e conviria verificar se há alguma razão objetiva que justifique a diferença de tratamento entre esses dois trabalhadores, resultante, no caso vertente, da recusa de concessão de prémios trienais de antiguidade relativos ao período de serviço da recorrente no processo principal.
- 54 Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o conceito de «razões objetivas», constante do ponto 1 do artigo 4.º do acordo-quadro, deve ser entendido no sentido de que não permite justificar uma diferença de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores contratados por tempo indeterminado, pelo facto de essa diferença estar prevista numa norma nacional geral e abstrata, como uma lei ou uma convenção coletiva (acórdãos Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 57, e Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 54; e despachos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, n.º 40, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, n.º 47).
- 55 O referido conceito exige que a desigualdade de tratamento constatada seja justificada pela existência de elementos precisos e concretos, que caracterizem a condição de emprego em questão, no contexto específico em que esta se insere e com base em critérios objetivos e transparentes, a fim de verificar se esta desigualdade responde a uma verdadeira necessidade, se é adequada a atingir o objetivo prosseguido e necessária para esse efeito. Os ditos elementos podem resultar, nomeadamente, da natureza particular das tarefas para cuja realização esses contratos a termo foram celebrados e das características inerentes a essas tarefas ou, eventualmente, da prossecução de um objetivo legítimo de política social de um Estado-Membro (v. acórdãos Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.ºs 53 e 58, e Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 55; e despachos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, n.º 41, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, n.º 48).
- 56 Em contrapartida, o recurso à mera natureza temporária do trabalho do pessoal da Administração Pública não corresponde a estas exigências e, conseqüentemente, não é suscetível de constituir uma razão objetiva na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro (acórdão Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 56; e despachos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, n.º 42, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, n.º 49).

- 57 Com efeito, uma diferença de tratamento no que respeita às condições de trabalho entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores contratados por tempo indeterminado não pode ser justificada por um critério que, de forma geral e abstrata, se refere à própria duração da relação laboral. 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 vez de melhorar a qualidade do trabalho a termo e de promover a igualdade de tratamento pretendida 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 (v. acórdãos Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 57, e Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 38; e despachos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, n.º 43, e Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, n.º 50).
- 58 O Governo espanhol alega que a diferença de tratamento em causa no processo principal entre os funcionários efetivos e o pessoal eventual é justificada pela existência dessas razões objetivas. A este respeito, sublinha, em primeiro lugar, que o pessoal eventual é nomeado para cumprir missões de caráter temporário. A natureza específica das tarefas e a especificidade das funções do pessoal eventual, que consistem em missões de confiança ou de assessoria especial, não podem ser equiparadas a missões que envolvem tarefas de caráter permanente na organização administrativa. Em segundo lugar, alega o facto de a nomeação e a cessação de funções desse pessoal serem livres, no sentido de que o empregador não é obrigado a nenhum formalismo na matéria. Em terceiro lugar, os lugares do pessoal eventual têm caráter excecional e as pessoas contratadas nessa qualidade, geralmente, não prestam serviços de longa duração. Por último, em quarto lugar, dado que os prémios trienais em causa no processo principal são uma recompensa concedida ao pessoal que presta serviços de modo continuado na Administração onde desempenha funções puramente administrativas, seria contraditório concedê-los ao pessoal eventual, que não corresponde a essas características.
- 59 A este respeito, há que salientar que, por um lado, embora caiba, em princípio, ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar se esses argumentos constituem razões objetivas na aceção do artigo 4.º, ponto 1, do acordo-quadro, tendo em conta a jurisprudência recordada nos n.ºs 54 a 57 do presente acórdão, a natureza não permanente do pessoal eventual não pode, em caso algum, constituir tal razão.
- 60 Por outro lado, embora determinadas diferenças relativas à contratação dos funcionários efetivos, às qualificações exigidas e à natureza das tarefas de que devem assumir a responsabilidade pudessem, em princípio, justificar uma diferença de tratamento relativamente ao pessoal eventual, quanto às suas condições de emprego (v., por analogia, acórdão Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557 n.º 78), tal não parece ser o caso no processo principal.
- 61 Com efeito, resulta do próprio teor do artigo 26.º, n.º 4, segundo parágrafo, da Lei 2/2012 que os funcionários efetivos no ativo ou destacados que ocupem um lugar reservado ao pessoal eventual beneficiam dos prémios trienais de antiguidade em causa no processo principal. O facto de tais funcionários efetivos poderem beneficiar desses prémios, inclusivamente durante o período em que exercem as funções atribuídas ao pessoal eventual, contradiz o argumento segundo o qual a natureza específica da missão de confiança ou de assessoria especial de que o pessoal eventual está incumbido distingue essas duas categorias de pessoal e justifica uma diferença de tratamento entre elas, no que diz respeito à concessão dos referidos prémios.
- 62 Tendo em conta todas as considerações expostas, há que responder à segunda e terceira questões colocadas que o artigo 4.º, ponto 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que exclui, sem justificação objetiva, o pessoal eventual do direito de receber um prémio trienal de antiguidade concedido, designadamente, aos funcionários efetivos, quando, relativamente ao pagamento desse prémio, essas duas categorias de trabalhadores estejam em situações comparáveis, o que compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

Quanto às despesas

- ⁶³ 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 (Terceira Secção) declara:

- 1) **O conceito de «trabalhador contratado a termo», na aceção do artigo 3.º, ponto 1, 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, deve ser interpretado no sentido de que se aplica a um trabalhador como a recorrente no processo principal.**
- 2) **O artigo 4.º, ponto 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que exclui, sem justificação objetiva, o pessoal eventual do direito de receber um prémio trienal de antiguidade concedido, designadamente, aos funcionários efetivos, quando, relativamente ao pagamento desse prémio, essas duas categorias de trabalhadores estejam em situações comparáveis, o que compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.**

Assinaturas