



## Coletânea da Jurisprudência

**Processo C-96/17**

**Gardenia Vernaza Ayovi  
contra  
ConSORCI SANITARI DE TERRASSA**

(pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Juzgado de lo Social n.º 2 de Terrassa)

«Reenvio prejudicial — Acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Consequências de um despedimento por motivos disciplinares qualificado de “sem justa causa” — Conceito de “condições de emprego” — Trabalhador contratado a termo incerto — Diferença de tratamento entre o trabalhador permanente e o trabalhador contratado a termo certo ou a termo incerto — Reintegração do trabalhador ou atribuição de uma indemnização»

Sumário — Acórdão do Tribunal de Justiça (Sexta Secção) de 25 de julho de 2018

1. *Política social — Acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Diretiva 1999/70 — Condições de emprego — Conceito — Reintegração do trabalhador em caso de despedimento por motivos disciplinares qualificado de “sem justa causa” — Inclusão*

*(Diretiva 1999/70 do Conselho, Anexo, artigo 4.º, n.º 1)*

2. *Política social — Acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Diretiva 1999/70 — Razões objetivas que justificam uma diferença de tratamento — Despedimento por motivos disciplinares de um trabalhador declarado efetuado sem justa causa — Reintegração obrigatória de um trabalhador permanente ao serviço de uma administração pública — Inexistência de reintegração obrigatória de um trabalhador contratado a termo certo ou a termo incerto que realiza as mesmas tarefas — Reparação do prejuízo sofrido devido a um despedimento sem justa causa — Admissibilidade*

*(Diretiva 1999/70 do Conselho, Anexo, artigo 4.º, n.º 1)*

1. V. texto da decisão.

(cf. n.ºs 27 a 31)

2. 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 no anexo da 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 não se opõe a uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, segundo a qual, quando o despedimento por motivos disciplinares de um trabalhador permanente ao serviço de uma Administração Pública é declarado efetuado sem justa causa, o trabalhador em causa é obrigatoriamente reintegrado, ao passo que, na mesma hipótese, um trabalhador contratado a termo certo ou a termo incerto que realiza as mesmas tarefas que esse trabalhador permanente pode não ser reintegrado e receber como contrapartida uma indemnização.

Há que considerar que, embora a diferença de tratamento em causa não possa ser justificada pelo interesse público ligado, em si, às modalidades de recrutamento dos trabalhadores permanentes, não deixa de ser verdade que considerações decorrentes das características do direito da função pública nacional, como as recordadas nos n.ºs 42 a 44 do presente acórdão, podem justificar essa diferença de tratamento. A este respeito, as considerações de imparcialidade, de eficácia e de independência da administração implicam uma certa permanência e estabilidade de emprego. Estas considerações, que não têm equivalente no direito do trabalho geral, explicam e justificam os limites ao poder de resolução unilateral dos empregadores públicos e, por consequência, a escolha da legislação nacional de não lhes conceder a faculdade de optar entre reintegração e indemnização do prejuízo sofrido devido a um despedimento sem justa causa.

Por conseguinte, há que considerar que a reintegração automática dos trabalhadores permanentes se insere num contexto sensivelmente diferente, do ponto de vista factual e jurídico, daquele em que se encontram os trabalhadores não permanentes (v., por analogia, Acórdão de 5 de junho de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, n.º 56).

Nestas condições, cabe observar que a desigualdade de tratamento verificada é justificada pela existência de elementos precisos e concretos, que caracterizam a condição de emprego em questão, no contexto particular em que esta se insere e com base em critérios objetivos e transparentes, na aceção da jurisprudência recordada no n.º 39 do presente acórdão.

(cf. n.ºs 46 a 49 e disp.)