



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção)

21 de novembro de 2018*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 1999/70/CE — Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Artigo 4.º — Princípio da não discriminação — Justificação — Artigo 5.º — Medidas destinadas a evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo — Compensação em caso de resolução de um contrato de trabalho permanente por uma razão objetiva — Inexistência de compensação na cessação de um contrato de trabalho a termo de *interinidad*»

No processo C-619/17,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunal Supremo (Supremo Tribunal, Espanha), por Decisão de 25 de outubro de 2017, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 3 de novembro de 2017, no processo

Ministerio de Defensa

contra

Ana de Diego Porras,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

composto por: J.-C. Bonichot, presidente da Primeira Secção, exercendo funções de presidente da Sexta Secção, A. Arabadjiev (relator) e C. G. Fernlund, juízes,

advogado-geral: J. Kokott,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação do Governo espanhol, por A. Rubio González e A. Gavela Llopis, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão Europeia, por M. van Beek e N. Ruiz García, 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: espanhol.

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação dos artigos 4.º e 5.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 1999, L 175, p. 43).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio entre o Ministerio de Defensa (Ministério da Defesa, Espanha) e A. de Diego Porras a respeito da qualificação da relação laboral que vinculava as partes e do pagamento de uma compensação em consequência da cessação dessa relação.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 O considerando 14 da Diretiva 1999/70 enuncia:

«As partes signatárias pretenderam celebrar um acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo enunciando os princípios gerais e as prescrições mínimas em matéria de contratos e relações de trabalho a termo. Manifestaram a sua vontade de melhorar a qualidade do trabalho com contrato a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação, e de estabelecer um quadro para impedir os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo.»
- 4 Nos termos do artigo 1.º da Diretiva 1999/70, esta tem por objetivo «a aplicação do acordo-quadro [...], celebrado [...] entre as organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP)».
- 5 O artigo 2.º, primeiro parágrafo, desta diretiva prevê:

«Os Estados-Membros devem pôr em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva até 10 de julho de 2001 ou devem certificar-se, até esta data, de que os parceiros sociais puseram em prática as disposições necessárias por via de acordo, devendo os Estados-Membros tomar qualquer disposição necessária para, em qualquer momento, poderem garantir os resultados impostos pela presente diretiva. [...]»
- 6 O segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro tem a seguinte redação:

«As partes signatárias deste acordo reconhecem que os contratos de trabalho sem termo são e continuarão a ser a forma mais comum no que diz respeito à relação laboral entre empregadores e trabalhadores. Reconhecem ainda que os contratos de trabalho a termo respondem, em certas circunstâncias, às necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores.»
- 7 O terceiro parágrafo do referido preâmbulo dispõe:

«O [acordo-quadro] 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.»

- 8 Nos termos do seu artigo 1.º, o acordo-quadro tem por objetivo, por um lado, melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação, e, por outro, estabelecer um quadro para evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo.
- 9 O artigo 3.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Definições», dispõe:
- «1. Para efeitos do presente acordo, entende-se por “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. Para efeitos do presente acordo, entende-se por “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.
- [...]»
- 10 O artigo 4.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Princípio da não discriminação», prevê, no seu n.º 1:
- «No que diz respeito às condições de emprego, não poderão os trabalhadores contratados a termo receber tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de os primeiros terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente.»
- 11 O artigo 5.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Disposições para evitar os abusos», enuncia:
- «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

- 12 O artigo 15.º, n.º 1, do texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (texto consolidado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores), aprovado pelo Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de março de 1995 (BOE n.º 75, de 29 de março de 1995, p. 9654), na sua versão aplicável à data dos factos no processo principal (a seguir «Estatuto dos Trabalhadores»), enuncia:
- «O contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado ou a termo. Podem ser celebrados contratos a termo nos seguintes casos:
- a) Quando o trabalhador é contratado para a realização de uma tarefa determinada, autónoma e separável do conjunto da atividade da empresa, cuja execução, sendo limitada no tempo, é em princípio de duração incerta. [...]
 - b) Quando as circunstâncias do mercado, uma acumulação de trabalho ou um excesso de encomendas o exijam, mesmo no âmbito da atividade normal da empresa [...]
 - c) Em caso de substituição de trabalhadores com direito a manutenção do posto de trabalho, desde que o contrato de trabalho especifique o nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição.»
- 13 O artigo 15.º, n.º 3, do Estatuto dos Trabalhadores dispõe que os contratos a termo celebrados em violação da lei se presumem celebrados por tempo indeterminado.
- 14 Nos termos do artigo 15.º, n.º 6, do referido Estatuto, os trabalhadores temporários ou com contratos a termo certo têm os mesmos direitos que os trabalhadores permanentes, sem prejuízo da especificidade de cada uma das modalidades contratuais no que respeita à resolução do contrato e das expressamente previstas no regime jurídico relativo aos contratos de formação.
- 15 O artigo 49.º, n.º 1, do Estatuto dos Trabalhadores prevê:
- «1. O contrato de trabalho cessará:
- [...]
- b) Pelos motivos validamente indicados no contrato, a menos que estes constituam um abuso de direito manifesto por parte do empregador;
 - c) No termo do prazo acordado no contrato ou na sequência da realização da obra ou do serviço previsto no contrato. No final do contrato, exceto no caso dos contratos de *interinidad* (substituição interina) e dos contratos de formação, o trabalhador tem direito a receber uma indemnização de um montante equivalente à parte proporcional do montante correspondente a doze dias de salário por ano de serviço, ou a indemnização prevista, sendo o caso, pela regulamentação específica aplicável na matéria;
- [...]
- l) Por razões objetivas legalmente admissíveis;
- [...]»
- 16 Nos termos do artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores, constituem «razões objetivas» suscetíveis de fundamentar a resolução do contrato de trabalho, designadamente, a inaptidão do trabalhador, conhecida ou ocorrida após a sua entrada efetiva na empresa, a inadaptação do trabalhador às

alterações técnicas razoáveis efetuadas no seu posto de trabalho, motivos económicos, técnicos ou relativos à organização ou à produção, quando o número de postos de trabalho suprimido for inferior ao exigido para qualificar de «despedimento coletivo» a resolução de contratos de trabalho, bem como, em determinadas condições, faltas repetidas ao trabalho, ainda que justificadas.

- 17 De acordo com o artigo 53.º, n.º 1, alínea b), do Estatuto dos Trabalhadores, a resolução de um contrato de trabalho por uma das razões previstas no artigo 52.º do referido Estatuto dá lugar ao pagamento ao trabalhador, no momento da notificação escrita, de uma compensação equivalente a 20 dias de salário por cada ano de serviço, calculando-se proporcionalmente os períodos inferiores a um ano, até um máximo de doze mensalidades.
- 18 Nos termos do artigo 56.º, n.º 1, do Estatuto dos Trabalhadores, em caso de resolução ilícita de um contrato de trabalho, o empregador está obrigado a reintegrar o trabalhador na empresa ou a proceder ao pagamento de uma compensação correspondente a 33 dias de salário por ano de serviço.
- 19 O artigo 4.º, n.º 1, do Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (Real Decreto n.º 2720/1998, de execução do artigo 15.º do Estatuto dos Trabalhadores em matéria de contratos a termo), de 18 de dezembro de 1998 (BOE n.º 7, de 8 de janeiro de 1999, p. 568), define o contrato de *interinidad* como o contrato celebrado para substituir um trabalhador da empresa que tenha direito à manutenção do posto de trabalho nos termos da lei, de uma convenção coletiva ou de um acordo individual, ou para preencher temporariamente um posto de trabalho durante o processo de recrutamento ou de promoção com vista ao preenchimento definitivo do referido posto de trabalho.
- 20 Segundo o artigo 4.º, n.º 2, do referido real decreto, o contrato deve identificar, nomeadamente, o trabalhador substituído e o motivo da substituição ou o posto de trabalho que será definitivamente preenchido após o processo de recrutamento ou de promoção. A duração do contrato de *interinidad* celebrado para substituir um trabalhador da empresa com direito à manutenção do posto de trabalho corresponde à duração da ausência desse trabalhador. A duração do contrato de *interinidad* celebrado para preencher temporariamente um posto de trabalho durante o processo de seleção ou de promoção com vista ao preenchimento definitivo do referido posto de trabalho corresponde à duração desse processo. Não pode ser superior a três meses, nem poderá ser celebrado um novo contrato com o mesmo objeto uma vez decorrido esse prazo máximo. Nos processos de recrutamento levados a cabo pela Administração Pública para o preenchimento de postos de trabalho, a duração dos contratos de *interinidad* coincide com a duração dos referidos processos, conforme previsto na respetiva legislação específica.
- 21 O artigo 8.º, n.º 1, do referido real decreto dispõe:
- «Os contratos a termo cessam, após denúncia por qualquer das partes, pelos seguintes motivos:
- [...]
- c) O contrato de *interinidad* extingue-se nos seguintes casos:
- 1) Reintegração do trabalhador substituído;
 - 2) Termo do prazo estabelecido por lei ou convenção para a reintegração;
 - 3) Cessação do motivo que deu lugar à manutenção do posto de trabalho;
 - 4) Decurso de um prazo de três meses nos processos de recrutamento ou de promoção com vista ao preenchimento definitivo dos postos de trabalho ou do prazo aplicável nos processos de recrutamento na Administração Pública.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 22 A. de Diego Porras foi contratada, desde fevereiro de 2003, ao abrigo de vários contratos de trabalho de *interinidad*, como secretária em diversas subdireções do Ministério da Defesa. O último contrato de trabalho de *interinidad*, celebrado em 17 de agosto de 2005, destinava-se a substituir a Sr.^a Mayoral Fernández, dispensada a tempo inteiro das suas obrigações profissionais, para o exercício de um mandato sindical.
- 23 Em aplicação do Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (Real Decreto-Lei n.º 20/2012, relativo a medidas destinadas a garantir a estabilidade orçamental e a promover a competitividade), de 13 de julho de 2012 (BOE n.º 168, de 14 de julho de 2012, p. 50428), foi revogada a dispensa de trabalho da Sr.^a Mayoral Fernández.
- 24 Por ofício de 13 de setembro de 2012, A. de Diego Porras foi convocada para assinar a resolução do seu contrato de trabalho, com efeitos a 30 de setembro de 2012, a fim de permitir a reintegração da Sr.^a Mayoral Fernández no seu posto de trabalho a partir de 1 de outubro de 2012.
- 25 Em 19 de novembro de 2012, A. de Diego Porras intentou uma ação no Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid (Tribunal do Trabalho n.º 1 de Madrid, Espanha), na qual impugnava tanto a legalidade do seu contrato de trabalho como as condições da sua resolução.
- 26 Tendo a ação sido julgada improcedente por sentença de 10 de setembro de 2013, a interessada interpôs recurso no Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Tribunal Superior de Justiça de Madrid, Espanha), alegando que os contratos de trabalho de *interinidad*, mediante os quais foi contratada, foram celebrados em violação da lei, pelo que deviam ser requalificados de «contrato de trabalho permanente». Consequentemente, a resolução de tal contrato constituía um despedimento ilegal e implicava o pagamento de uma compensação correspondente a 33 dias de salário por ano de antiguidade.
- 27 Por Decisão de 9 de dezembro de 2014, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 22 de dezembro de 2014, o Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Tribunal Superior de Justiça de Madrid) submeteu um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 267.º TFUE.
- 28 Na referida decisão, observou, por um lado, que a contratação de A. de Diego Porras mediante um contrato de trabalho de *interinidad* cumpre os requisitos decorrentes das disposições nacionais em vigor e, por outro, que a cessação da relação laboral que a vinculava ao Ministério da Defesa é legal.
- 29 Contudo, o Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Tribunal Superior de Justiça de Madrid) questionava o direito de A. de Diego Porras a reclamar uma compensação pela resolução do seu contrato de trabalho. Este órgão jurisdicional considerou que existe, no direito espanhol, uma diferença de tratamento nas condições de emprego entre os trabalhadores permanentes e os trabalhadores contratados a termo, na medida em que a compensação paga em caso de resolução legal, por razões objetivas, do contrato de trabalho é de 20 dias de salário por ano de antiguidade para os primeiros, enquanto para os segundos é de apenas 12 dias de salário por ano de serviço. Em seu entender, esta desigualdade é ainda mais evidente no que se refere aos trabalhadores contratados ao abrigo de contratos de trabalho de *interinidad*, aos quais a legislação nacional não reconhece nenhuma compensação em caso de cessação lícita do contrato.
- 30 Considerando que nenhuma razão objetiva justificava a referida diferença de tratamento, o Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Tribunal Superior de Justiça de Madrid) manifestou dúvidas quanto à compatibilidade das disposições pertinentes do direito espanhol com o princípio da não discriminação entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores permanentes, enunciado no artigo 4.º do acordo-quadro, conforme interpretado pela jurisprudência do Tribunal de Justiça.

- 31 O referido órgão jurisdicional submeteu ao Tribunal de Justiça quatro questões prejudiciais relativas à interpretação do referido artigo.
- 32 Pelo Acórdão de 14 de setembro de 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), o Tribunal de Justiça respondeu, designadamente, que o referido artigo deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional como a que está em causa no processo nacional, que recusa qualquer compensação pela resolução do contrato de trabalho ao trabalhador recrutado mediante um contrato de trabalho de *interinidad*, ao passo que permite a atribuição de tal compensação, designadamente, aos trabalhadores permanentes numa situação comparável.
- 33 Por Acórdão de 5 de outubro de 2016, o Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Tribunal Superior de Justiça de Madrid) decidiu, designadamente, que tanto a contratação de A. de Diego Porras mediante um contrato de trabalho de *interinidad* como a cessação da relação de trabalho que a vinculava ao Ministério da Defesa são conformes com a legislação espanhola aplicável, que essa legislação é, todavia, discriminatória e que, em aplicação da jurisprudência resultante do Acórdão de 14 de setembro de 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), há que conceder à interessada uma compensação equivalente a 20 dias de salário por ano de antiguidade que, nos termos do direito espanhol, decorre do despedimento por razões económicas, técnicas, de organização ou de produção.
- 34 O Ministério da Defesa interpôs recurso desse primeiro acórdão para o Tribunal Supremo (Supremo Tribunal, Espanha), com vista à fixação da jurisprudência.
- 35 Este órgão jurisdicional considera que a situação de A. de Diego Porras era incontestavelmente comparável à de um trabalhador permanente, atendendo, designadamente, às funções que exercia.
- 36 O referido órgão jurisdicional entende, no entanto, que, embora a trabalhadora em causa exercesse as mesmas funções que os trabalhadores permanentes comparáveis, a compensação de fim de contrato de trabalho a termo não pode ser comparada à atribuída em razão da resolução de um contrato de trabalho permanente por uma das razões previstas no artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores, na medida em que um contrato de trabalho permanente não pode terminar devido ao decurso de um prazo ou ao preenchimento de um requisito.
- 37 Em contrapartida, a compensação legal equivalente a 20 dias de salário por ano de antiguidade na empresa, prevista no artigo 53.º, n.º 1, alínea b), do Estatuto dos Trabalhadores, é aplicável em caso de resolução do contrato de trabalho por uma das razões previstas no artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores, independentemente da duração determinada ou indeterminada do referido contrato. Assim, os trabalhadores a termo e os trabalhadores permanentes são tratados da mesma maneira quando o motivo da cessação da sua relação laboral é o mesmo.
- 38 Nessas condições, o órgão jurisdicional de reenvio não percebe a diferença de tratamento mencionada no n.º 21 do Acórdão de 14 de setembro de 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).
- 39 Resulta do referido acórdão que deve ser estabelecida uma compensação única para todas as hipóteses de cessação da relação laboral, a saber, a equivalente a 20 dias de salário por ano de antiguidade na empresa, apesar de se poder tratar de hipóteses muito diferentes.
- 40 Essa compensação deve, assim, ser atribuída na cessação tanto dos contratos de *interinidad* como dos outros contratos de trabalho a termo, o que se traduz em eliminar a diferença entre estas duas categorias de contratos a termo que o legislador espanhol tinha instaurado ao aprovar o artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores, que prevê o pagamento de uma compensação equivalente a doze dias de salário por ano de antiguidade na empresa, no fim da vigência dos contratos de trabalho a termo distintos dos contratos de *interinidad*.

- 41 Ora, essa diferença não põe em causa o equilíbrio entre os contratos de trabalho a termo e os contratos de trabalho permanentes.
- 42 Atendendo a estas considerações, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta-se se a cessação de um contrato de trabalho a termo deve necessariamente dar lugar ao pagamento de uma compensação e, em caso afirmativo, se essa compensação deve ser fixada da mesma maneira que a compensação a pagar nos outros casos de cessação da relação laboral.
- 43 O referido órgão jurisdicional especifica, além disso, que as suas questões se prendem não tanto com a existência de uma diferença de tratamento entre trabalhadores a termo e trabalhadores permanentes mas sobretudo com a questão de saber se, ao estabelecer o pagamento de uma compensação no fim da vigência dos contratos de trabalho a termo, com exceção dos contratos de *interinidad*, o direito espanhol previu uma medida destinada a evitar os abusos resultantes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, na aceção do artigo 5.º do acordo-quadro, unicamente para os contratos de trabalho a termo distintos dos contratos de *interinidad*.
- 44 Com efeito, a compensação equivalente a doze dias de salário por ano de antiguidade na empresa, prevista no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores, foi introduzida pelo Real Decreto-ley 5/2001 (Real Decreto-Lei n.º 5/2001), de 2 de março de 2001, e pela ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (Lei relativa às medidas urgentes de reforma do mercado de trabalho a fim de aumentar o emprego e melhorar a respetiva qualidade), de 9 de julho de 2001, a fim de transpor a Diretiva 1999/70 para a ordem jurídica espanhola. No entanto, as pessoas recrutadas mediante contratos de *interinidad* estão expressamente excluídas do benefício dessa compensação.
- 45 Em seu entender, é possível considerar que a referida compensação, ainda que não tenha conexão com o recurso a sucessivos contratos de trabalho a termo, constitui uma medida destinada a respeitar as obrigações decorrentes do artigo 5.º do acordo-quadro e a favorecer a estabilidade do emprego.
- 46 Nesse contexto, coloca-se a questão de saber se o legislador espanhol podia, sem infringir o referido artigo 5.º, excluir as pessoas recrutadas mediante contratos de *interinidad* do benefício dessa mesma compensação.
- 47 A esse respeito, resulta do Acórdão de 14 de setembro de 2016, Martínez Andrés e Castrejana López (C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680), que um Estado-Membro não pode, ao cumprir as suas obrigações resultantes do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, estabelecer regimes jurídicos diferentes consoante as diferentes categorias de pessoal.
- 48 No entanto, dado que afeta dois trabalhadores, concretamente o trabalhador substituto e o trabalhador substituído, o contrato de *interinidad* distingue-se dos outros tipos de contratos de trabalho a termo. A esse propósito, o órgão jurisdicional de reenvio precisa que, embora a compensação prevista no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores possa ter um efeito dissuasor no empregador que deseja poder reduzir facilmente o seu pessoal, é igualmente verdade que a referida compensação não tem o mesmo efeito no que respeita aos contratos de *interinidad*, uma vez que a cessação dos mesmos não dá lugar a uma diminuição do pessoal.
- 49 Nestas condições, o Tribunal Supremo (Supremo Tribunal) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
- «1) Deve o artigo 4.º do [acordo-quadro] ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que não prevê nenhuma compensação para a cessação de um contrato de trabalho a termo de substituição interina [*interinidad*] de outro trabalhador que tem direito à manutenção

do seu posto de trabalho, quando essa cessação decorre da reintegração do trabalhador substituído, mas que, pelo contrário, a prevê quando a cessação do contrato de trabalho resulta de outras razões taxativamente previstas na lei?

- 2) Em caso de resposta negativa à primeira questão, enquadra-se no âmbito do artigo 5.º do acordo-quadro uma medida como a prevista pelo legislador espanhol, que consiste em estabelecer uma compensação de 12 dias de salário por ano de serviço, que o trabalhador receberá por cessação do contrato a termo mesmo quando o período de trabalho contratado se tenha limitado a um único contrato?
- 3) Em caso de resposta afirmativa à segunda questão, é contrária ao artigo 5.º do acordo-quadro uma disposição legal que prevê para os trabalhadores com contrato de trabalho a termo uma compensação de 12 dias de salário por ano de serviço por cessação do contrato, mas exclui da referida compensação os trabalhadores com contrato de trabalho a termo quando está em causa um contrato de substituição interina [*interinidad*] de um trabalhador que tem direito à manutenção do seu posto de trabalho?»

50 O órgão jurisdicional de reenvio requereu igualmente ao Tribunal de Justiça que o presente processo fosse submetido à tramitação acelerada, prevista no artigo 105.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça, ou, se fosse o caso, a tratamento prioritário, e que lhe fosse dada prioridade em relação, designadamente, aos processos C-574/16, Grupo Norte Facility, e C-677/16, Montero Mateos.

51 Por Despacho de 20 de dezembro de 2017, De Diego Porras (C-619/17, não publicado, EU:C:2017:1025), o presidente do Tribunal de Justiça indeferiu o pedido do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal) de que o presente processo fosse submetido a tramitação acelerada.

52 Pelo Acórdão de 5 de junho de 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), o Tribunal de Justiça (Grande Secção) declarou, em substância, que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que não prevê o pagamento de uma compensação aos trabalhadores contratados mediante contratos de trabalho a termo celebrados para preencher temporariamente um posto de trabalho durante o processo de recrutamento ou de promoção com vista ao preenchimento definitivo do referido posto de trabalho, como os contratos de *interinidad*, no termo do prazo pelo qual esses contratos foram celebrados, enquanto é atribuída uma compensação aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado no momento da resolução do seu contrato de trabalho por uma razão objetiva.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

53 Com a sua primeira questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que não prevê o pagamento de uma compensação aos trabalhadores recrutados mediante contratos de trabalho a termo celebrados para substituir um trabalhador que tem direito à manutenção do seu posto de trabalho, como o contrato de *interinidad* em causa no processo principal, no final do prazo pelo qual esses contratos foram celebrados, enquanto é atribuída uma compensação aos trabalhadores permanentes no momento da resolução do seu contrato de trabalho por uma razão objetiva.

54 A este propósito, importa recordar que, nos termos do artigo 1.º, alínea a), do acordo-quadro, um dos objetivos do mesmo é melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato 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 em 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 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 39 e jurisprudência referida).

- 55 O acordo-quadro, em especial 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 permanentes (Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 40 e jurisprudência referida).
- 56 Tendo em conta os objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro, conforme recordados nos dois números anteriores, o seu artigo 4.º deve ser entendido no sentido de que exprime um princípio de direito social da União que não pode ser interpretado de modo restritivo (Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 41 e jurisprudência referida).
- 57 Importa recordar que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro estabelece, no que respeita às condições de trabalho, uma proibição de tratar os trabalhadores contratados a termo de maneira menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável, pelo simples motivo de os primeiros trabalharem ao abrigo de um contrato a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente.
- 58 No caso vertente, cumpre sublinhar, em primeiro lugar, que, uma vez que o contrato de trabalho de A. de Diego Porras estava previsto cessar quando ocorresse um acontecimento determinado, a saber, a reintegração da trabalhadora substituída no seu posto de trabalho, deve considerar-se que a interessada tem a qualidade de «trabalhador contratado a termo», na aceção do artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro.
- 59 Em segundo lugar, há que salientar que a compensação atribuída ao trabalhador em razão da resolução do contrato de trabalho que o vincula ao seu empregador, como a que está em causa no processo principal, está abrangida pelo conceito de «condições de emprego», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro (v., neste sentido, Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.ºs 44 a 48 e jurisprudência referida).
- 60 Em terceiro lugar, importa recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o princípio da não discriminação, do qual o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro constitui uma expressão particular, exige que situações comparáveis não sejam tratadas de maneira diferente e que situações diferentes não sejam tratadas de maneira igual, a menos que esse tratamento seja objetivamente justificado (Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 49 e jurisprudência referida).
- 61 A este respeito, o princípio da não discriminação foi aplicado e concretizado pelo acordo-quadro unicamente no que se refere às diferenças de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores permanentes numa situação comparável (Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 50 e jurisprudência referida).
- 62 Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, para apreciar se as pessoas interessadas exercem um trabalho idêntico ou similar na aceção do acordo-quadro, cumpre averiguar, em conformidade com os seus artigos 3.º, n.º 2, e 4.º, n.º 1, se, atendendo a uma série de fatores, como a

natureza do trabalho, as condições de formação e as condições de trabalho, se pode considerar que essas pessoas se encontram numa situação comparável (Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 51 e jurisprudência referida).

- 63 No caso em apreço, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio, que tem competência exclusiva para apreciar os factos, determinar se, quando estava contratada pelo Ministério da Defesa ao abrigo de um contrato a termo, A. de Diego Porras se encontrava numa situação comparável à dos trabalhadores permanentes contratados por esta mesma entidade patronal no mesmo período (v., por analogia, Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 52).
- 64 Não obstante, resulta dos elementos à disposição do Tribunal de Justiça que, quando estava contratada pelo Ministério da Defesa ao abrigo de um contrato de *interinidad*, A. de Diego Porras exercia as mesmas funções de secretária que a trabalhadora a quem substituíra.
- 65 Por conseguinte, sob reserva da apreciação definitiva pelo órgão jurisdicional de reenvio à luz de todos os elementos pertinentes, há que considerar que a situação de uma trabalhadora contratada a termo como A. de Diego Porras era comparável à de um trabalhador permanente contratado pelo Ministério da Defesa para exercer as mesmas funções de secretária.
- 66 Importa, assim, em quarto lugar, verificar se existe uma razão objetiva que justifique que a cessação de um contrato de *interinidad* como o que está em causa no processo principal não dê lugar ao pagamento de uma compensação ao trabalhador contratado a termo em causa, enquanto um trabalhador permanente beneficia de uma compensação quando é despedido por uma das causas previstas no artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores.
- 67 A este respeito, há que recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o conceito de «razões objetivas», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, 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 permanentes pelo facto de essa diferença estar prevista numa norma geral e abstrata, como uma lei ou uma convenção coletiva (Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 56 e jurisprudência referida).
- 68 Segundo jurisprudência igualmente constante, 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, é apta a atingir o objetivo prosseguido e necessária para esse efeito. Esses elementos podem resultar, nomeadamente, da natureza particular das tarefas para cuja realização os 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 (Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 57 e jurisprudência referida).
- 69 No presente caso, o Governo espanhol invoca a diferença que caracteriza o contexto em que ocorrem as causas de extinção dos contratos a termo previstas no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores, como a cessação de um contrato de *interinidad*, relativamente àquele em que está previsto o pagamento de uma compensação em caso de despedimento por uma das causas previstas no artigo 52.º do referido Estatuto, como causas económicas, técnicas ou relativas à organização ou à produção do empregador, quando o número de postos de trabalho suprimido é inferior ao exigido para qualificar de «despedimento coletivo» a resolução dos contratos de trabalho. Para explicar a diferença de tratamento em questão no processo principal, o referido Governo salienta, em substância, que, no primeiro caso, a rutura da relação laboral ocorre quando se dá um acontecimento que podia ser antecipado pelo trabalhador no momento da celebração do contrato de trabalho a termo, o que, efetivamente, corresponde à situação em causa no processo principal, em que o contrato de *interinidad* se extinguiu pelo efeito da reintegração da trabalhadora substituída. Pelo contrário, no

segundo caso, o pagamento da compensação prevista no artigo 53.º, n.º 1, alínea b), do Estatuto dos Trabalhadores era motivado pela vontade de compensar a frustração das expectativas legítimas do trabalhador na prossecução da relação laboral, gerada pelo seu despedimento por uma das causas previstas no artigo 52.º do referido Estatuto.

- 70 A este respeito, cumpre salientar que a extinção do contrato de trabalho de *interinidad* de A. de Diego Porras, devido à reintegração da trabalhadora substituída, se insere num contexto sensivelmente diferente, do ponto de vista factual e jurídico, daquele em que o contrato de trabalho de um trabalhador permanente é resolvido por uma das causas referidas no artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores.
- 71 Com efeito, decorre da definição do conceito de «contrato a termo» que figura no artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro que um contrato desta natureza deixa de produzir efeitos para o futuro no termo nele previsto, podendo esse termo ser constituído pela realização de uma tarefa determinada, pela chegada de uma data precisa ou, como no caso vertente, pela ocorrência de um determinado acontecimento. Assim, as partes num contrato de trabalho a termo conhecem, desde a sua celebração, a data ou o acontecimento que determina o seu termo. Esse termo limita a duração da relação de emprego, sem que as partes tenham de manifestar a sua vontade a este respeito após a celebração do referido contrato (Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 60).
- 72 Em contrapartida, a resolução de um contrato de trabalho por tempo indeterminado por uma das causas previstas no artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores, por iniciativa do empregador, resulta da ocorrência de circunstâncias que não estavam previstas à data da celebração deste e que vêm perturbar a evolução normal da relação laboral (Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 61). Como decorre das explicações do Governo espanhol, recordadas no n.º 69 do presente acórdão, é precisamente para compensar o carácter imprevisto da rutura da relação laboral por uma causa deste tipo e, portanto, a frustração das expectativas legítimas que o trabalhador podia alimentar nessa data no que se refere à estabilidade da referida relação, que o artigo 53.º, n.º 1, alínea b), do Estatuto dos Trabalhadores requer, nesse caso, o pagamento ao referido trabalhador despedido de uma compensação equivalente a 20 dias de salário por ano de antiguidade.
- 73 Neste último caso, o direito espanhol não estabelece nenhuma diferença de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores permanentes em situação comparável, uma vez que o artigo 53.º, n.º 1, alínea b), do Estatuto dos Trabalhadores prevê o pagamento de uma compensação legal ao trabalhador, equivalente a 20 dias de salário por ano de antiguidade na empresa, independentemente de o seu contrato de trabalho ser a termo ou por tempo indeterminado.
- 74 Nestas condições, há que considerar que o objeto específico da compensação por despedimento prevista no artigo 53.º, n.º 1, alínea b), do Estatuto dos Trabalhadores, bem como o contexto particular em que se insere o pagamento da referida compensação, constitui uma razão objetiva que justifica a diferença de tratamento em causa.
- 75 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à primeira questão prejudicial que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que não prevê o pagamento de uma compensação aos trabalhadores recrutados mediante contratos de trabalho a termo celebrados para substituir um trabalhador que tem direito à manutenção do seu posto de trabalho, como o contrato de *interinidad* em causa no processo principal, no final do prazo pelo qual esses contratos foram celebrados, enquanto é atribuída uma compensação aos trabalhadores permanentes no momento da resolução do seu contrato de trabalho por uma razão objetiva.

Quanto à segunda questão

Quanto à admissibilidade

- 76 O Governo espanhol alega que a segunda questão não é pertinente para a resolução do litígio no processo principal. Com efeito, o artigo 5.º do acordo-quadro respeita apenas aos abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo e aos casos de violação da lei. Ora, no referido litígio, não existe recurso fraudulento a um contrato de trabalho a termo nem abuso de tais contratos. Além disso, o litígio no processo principal respeita apenas a um único contrato de trabalho a termo.
- 77 A este respeito, cumpre recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, as questões relativas à interpretação do direito da União submetidas pelo juiz nacional no quadro legal e regulamentar que define sob a sua responsabilidade, e cuja exatidão não compete ao Tribunal de Justiça verificar, gozam de uma presunção de pertinência. O Tribunal de Justiça só pode recusar pronunciar-se sobre um pedido de decisão prejudicial apresentado por um órgão jurisdicional nacional se for manifesto que a interpretação solicitada do direito da União não tem nenhuma relação com a realidade ou o objeto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal de Justiça não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe são submetidas (Acórdão de 27 de junho de 2018, Altiner e Ravn, C-230/17, EU:C:2018:497, n.º 22).
- 78 No caso em apreço, resulta dos elementos à disposição do Tribunal de Justiça que A. de Diego Porras foi contratada, desde fevereiro de 2003, ao abrigo de vários contratos de trabalho de *interinidad*, como secretária em diferentes subdireções do Ministério da Defesa.
- 79 A este respeito, resulta do artigo 5.º, n.º 2, alínea a), do acordo-quadro que incumbe aos Estados-Membros definir em que condições os contratos de trabalho ou relações de trabalho a termo deverão ser considerados como «sucessivos».
- 80 Ora, a interpretação das disposições nacionais é da competência exclusiva dos órgãos jurisdicionais nacionais (v., neste sentido, Acórdão de 5 de junho de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, n.º 32).
- 81 Nestas condições, não é evidente que a interpretação do artigo 5.º do acordo-quadro solicitada pelo órgão jurisdicional de reenvio no âmbito da sua segunda questão não tenha nenhuma relação com a realidade ou o objeto do litígio no processo principal, ou que a referida questão respeite a um problema de natureza hipotética.
- 82 Por conseguinte, a segunda questão é admissível.

Quanto ao mérito

- 83 Com a sua segunda questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 5.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que uma medida como a que está em causa no processo principal, que prevê o pagamento obrigatório de uma compensação aos trabalhadores recrutados mediante determinados contratos de trabalho a termo, no final do prazo pelo qual os referidos contratos foram celebrados, constitui uma medida adequada para evitar e, sendo caso disso, punir os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo ou uma medida legal equivalente, na aceção da mesma disposição.

- 84 A este propósito, há que recordar que o artigo 5.º do acordo-quadro, que visa implementar um dos seus objetivos, concretamente, enquadrar o recurso sucessivo aos contratos ou às relações laborais a termo, impõe aos Estados-Membros, no seu n.º 1, a adoção efetiva e obrigatória de pelo menos uma das medidas que enumera, se os respetivos direitos internos não contiverem medidas legais equivalentes. As medidas assim enumeradas no n.º 1, alíneas a) a c), do referido artigo, no total de três, referem-se, respetivamente, a razões objetivas que justificam a renovação desses contratos ou relações laborais a termo, à duração máxima total desses sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais e ao número de renovações dos mesmos (Acórdão de 14 de setembro de 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, n.º 35 e jurisprudência referida).
- 85 Os Estados-Membros dispõem, a esse respeito, de uma margem de apreciação, uma vez que podem recorrer a uma ou a várias medidas enunciadas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), do acordo-quadro ou ainda a medidas legais existentes equivalentes, tendo em conta as necessidades de setores específicos e/ou de categorias de trabalhadores (Acórdão de 7 de março de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, n.º 27 e jurisprudência referida).
- 86 Deste modo, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro impõe aos Estados-Membros um objetivo geral, que consiste na prevenção desses abusos, deixando-lhes, no entanto, a escolha dos meios para o alcançar, desde que não ponham em causa o objetivo ou o efeito útil do acordo-quadro (Acórdão de 7 de março de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, n.º 28 e jurisprudência referida).
- 87 O artigo 5.º do acordo-quadro não enuncia sanções específicas para a hipótese de se terem verificado tais abusos. Nesse caso, compete às autoridades nacionais adotar medidas que devem revestir um caráter não só proporcionado mas também suficientemente eficaz e dissuasivo para garantir a plena eficácia das normas adotadas em aplicação do acordo-quadro (Acórdão de 14 de setembro de 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, n.º 36 e jurisprudência referida).
- 88 Quando se tenha verificado um recurso abusivo a sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, deve poder ser aplicada uma medida que apresente garantias efetivas e equivalentes de proteção dos trabalhadores, para punir devidamente esse abuso e eliminar as consequências da violação do direito da União. Com efeito, nos próprios termos do artigo 2.º, primeiro parágrafo, da Diretiva 1999/70, os Estados-Membros devem «[pôr] em prática as disposições necessárias [...] para, em qualquer momento, poderem garantir os resultados impostos [por esta] diretiva» (Acórdão de 14 de setembro de 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, n.º 38 e jurisprudência referida).
- 89 Além disso, há que recordar que não compete ao Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre a interpretação de disposições de direito interno, incumbindo essa missão aos órgãos jurisdicionais nacionais competentes, os quais devem determinar se as exigências previstas no artigo 5.º do acordo-quadro se encontram satisfeitas pelas disposições da legislação nacional aplicável (Acórdão de 14 de setembro de 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, n.º 42 e jurisprudência referida).
- 90 Compete, pois, ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar em que medida as condições de aplicação e a execução efetiva das disposições relevantes do direito interno fazem com que estas constituam uma medida adequada para evitar e, se for caso disso, punir a conclusão abusiva de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo (Acórdão de 14 de setembro de 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, n.º 43 e jurisprudência referida).
- 91 Contudo, o Tribunal de Justiça, decidindo a título prejudicial, pode prestar esclarecimentos que permitam orientar o referido órgão jurisdicional na sua apreciação (Acórdão de 14 de setembro de 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, n.º 44 e jurisprudência referida).

- 92 A este respeito, cabe salientar que uma medida como a que está em causa no processo principal, que prevê o pagamento obrigatório de uma compensação aos trabalhadores recrutados mediante determinados contratos de trabalho a termo, no final do prazo pelo qual os referidos contratos foram celebrados, não está, à primeira vista, abrangida por uma das categorias de medidas destinadas a evitar os abusos e referidas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), do acordo-quadro.
- 93 Tal medida nacional também não parece constituir uma «medida legal equivalente para a [...] prevenção [dos abusos]», na aceção da referida disposição.
- 94 O pagamento de uma compensação de fim de contrato, como a prevista no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores, não permite alcançar a finalidade prosseguida pelo artigo 5.º do acordo-quadro, que consiste em evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho a termo. Com efeito, tal compensação parece ser independente de qualquer consideração relativa ao caráter legítimo ou abusivo do recurso a contratos a termo.
- 95 Semelhante medida não se mostra, pois, apta a punir devidamente um recurso abusivo a sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo e a eliminar as consequências da violação do direito da União e, por conseguinte, não parece constituir, em si mesma, uma medida suficientemente eficaz e dissuasiva para garantir a plena eficácia das normas adotadas em aplicação do acordo-quadro, na aceção da jurisprudência recordada no n.º 87 do presente acórdão.
- 96 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à segunda questão prejudicial que o artigo 5.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que incumbe ao órgão jurisdicional nacional apreciar, em conformidade com as regras do seu direito nacional aplicáveis, se uma medida como a que está em causa no processo principal, que prevê o pagamento obrigatório de uma compensação aos trabalhadores recrutados mediante determinados contratos de trabalho a termo, no final do prazo pelo qual os referidos contratos foram celebrados, constitui uma medida adequada para evitar e, sendo caso disso, punir os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo ou uma medida legal equivalente, na aceção da mesma disposição.

Quanto à terceira questão

- 97 Com a sua terceira questão prejudicial, que é submetida em caso de resposta afirmativa à segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio procura saber, em substância, se o artigo 5.º 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, segundo a qual a cessação dos contratos de trabalho a termo de determinadas categorias dá lugar ao pagamento de uma compensação aos trabalhadores recrutados mediante esses contratos, enquanto a cessação dos contratos de trabalho a termo de outras categorias não implica a atribuição de qualquer compensação aos trabalhadores recrutados mediante esses últimos contratos.
- 98 A este respeito, cumpre recordar que o artigo 5.º do acordo-quadro não se opõe, em princípio, a que se reserve um tratamento diferente à verificação de um recurso abusivo a sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, consoante o setor ou a categoria a que pertence o pessoal em causa, desde que a ordem jurídica do Estado-Membro em causa preveja, para esse setor ou essa categoria de pessoal, outra medida efetiva para evitar e punir os abusos (Acórdão de 14 de setembro de 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, n.º 48 e jurisprudência referida).

- 99 Ora, tais considerações podem ser integralmente transpostas para uma situação como a que está em causa no processo principal, em que a cessação dos contratos de trabalho a termo de determinadas categorias dá lugar ao pagamento de uma compensação aos trabalhadores recrutados mediante os referidos contratos, enquanto a cessação dos contratos de trabalho a termo de outras categorias não implica a atribuição de qualquer compensação.
- 100 Por conseguinte, mesmo que o órgão jurisdicional de reenvio verifique que o pagamento obrigatório da compensação prevista no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores constitui uma medida destinada a evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo ou uma medida legal equivalente, na aceção do artigo 5.º do acordo-quadro, o facto de a atribuição dessa compensação estar reservada aos casos de cessação dos contratos de trabalho a termo distintos dos contratos de *interinidad* só é suscetível de prejudicar o objetivo e o efeito útil do acordo-quadro se não existir, no direito espanhol, nenhuma outra medida efetiva para evitar e punir os abusos em relação aos trabalhadores recrutados mediante contratos de *interinidad*, o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.
- 101 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à terceira questão prejudicial que, no caso de o órgão jurisdicional verificar que uma medida como a que está em causa no processo principal, que prevê o pagamento obrigatório de uma compensação aos trabalhadores recrutados mediante determinados contratos de trabalho a termo, no final do prazo pelo qual os referidos contratos foram celebrados, constitui uma medida adequada para evitar e, sendo caso disso, punir os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo ou uma medida legal equivalente, na aceção do artigo 5.º do acordo-quadro, esta disposição deve ser interpretada no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal, segundo a qual a cessação dos contratos de trabalho a termo de determinadas categorias dá lugar ao pagamento da referida compensação aos trabalhadores recrutados mediante esses contratos, enquanto a cessação dos contratos de trabalho a termo de outras categorias não implica a atribuição de qualquer compensação aos trabalhadores recrutados mediante esses últimos contratos, exceto se não existir, na ordem jurídica nacional, nenhuma outra medida eficaz para evitar e punir tais abusos em relação a estes últimos trabalhadores, o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

Quanto às despesas

- 102 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) **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 não se opõe a uma legislação nacional que não prevê o pagamento de uma compensação aos trabalhadores recrutados mediante contratos de trabalho a termo celebrados para substituir um trabalhador que tem direito à manutenção do seu posto de trabalho, como o contrato de *interinidad* (substituição interina) em causa no processo principal, no final do prazo pelo qual esses contratos foram celebrados, enquanto é atribuída uma compensação aos trabalhadores permanentes no momento da resolução do seu contrato de trabalho por uma razão objetiva.**

- 2) O artigo 5.º do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, que figura em anexo à Diretiva 1999/70, deve ser interpretado no sentido de que incumbe ao órgão jurisdicional nacional apreciar, em conformidade com as regras do seu direito nacional aplicáveis, se uma medida como a que está em causa no processo principal, que prevê o pagamento obrigatório de uma compensação aos trabalhadores recrutados mediante determinados contratos de trabalho a termo, no final do prazo pelo qual os referidos contratos foram celebrados, constitui uma medida adequada para evitar e, sendo caso disso, punir os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo ou uma medida legal equivalente, na aceção da mesma disposição.
- 3) No caso de o órgão jurisdicional verificar que uma medida como a que está em causa no processo principal, que prevê o pagamento obrigatório de uma compensação aos trabalhadores recrutados mediante determinados contratos de trabalho a termo, no final do prazo pelo qual os referidos contratos foram celebrados, constitui uma medida adequada para evitar e, sendo caso disso, punir os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo ou uma medida legal equivalente, na aceção do artigo 5.º do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, que figura em anexo à Diretiva 1999/70, esta disposição deve ser interpretada no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal, segundo a qual a cessação dos contratos de trabalho a termo de determinadas categorias dá lugar ao pagamento da referida compensação aos trabalhadores recrutados mediante esses contratos, enquanto a cessação dos contratos de trabalho a termo de outras categorias não implica a atribuição de qualquer compensação aos trabalhadores recrutados mediante esses últimos contratos, exceto se não existir, na ordem jurídica nacional, nenhuma outra medida eficaz para evitar e punir tais abusos em relação a estes últimos trabalhadores, o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

Assinaturas