



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

11 de abril de 2019*

«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 — Conceito de “condições de emprego” — Comparabilidade das situações — Justificação — Conceito de “razões objetivas” — Compensação em caso de rescisão de um contrato de trabalho sem termo por causa objetiva — Compensação inferior paga no termo de um contrato de trabalho “de obra ou serviço”»

Nos processos apensos C-29/18, C-30/18 e C-44/18,

que têm por objeto três pedidos de decisão prejudicial apresentados, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Tribunal Superior de Justiça da Galiza, Espanha), por Decisões de 27 de dezembro de 2017 (C-29/18), 26 de dezembro de 2017 (C-30/18) e 29 de dezembro de 2017 (C-44/18), que deram entrada no Tribunal de Justiça em 17 de janeiro de 2018 (C-29/18 e C-30/18) e em 24 de janeiro de 2018 (C-44/18), nos processos

Cobra Servicios Auxiliares, S.A.

contra

José David Sánchez Iglesias (C-29/18),

José Ramón Fiuza Asorey (C-30/18),

Jesús Valiño Lopez (C-44/18),

FOGASA (C-29/18 e C-44/18),

Incatema, S.L.,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: A. Arabadjiev (relator), presidente de secção, T. von Danwitz, E. Levits, C. Vajda e P. G. Xuereb, juízes,

advogado-geral: J. Kokott,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

* Língua do processo: espanhol.

vistas as observações apresentadas:

- em representação do Governo espanhol, por S. Jiménez García, na qualidade de agente,
- 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

Acórdão

- 1 Os pedidos de decisão prejudicial têm por objeto a interpretação do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999 (a seguir «Acordo-Quadro»), 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 (JO 1999, L 175, p. 43), bem como dos artigos 20.º e 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).
- 2 Estes pedidos foram apresentados no âmbito de três litígios que opõem a Cobra Servicios Auxiliares, S.A. (a seguir «Cobra») a José David Sánchez Iglesias (C-29/18), José Ramón Fiuza Asorey (C-30/18) e Jesús Valiño Lopez (C-44/18) (a seguir, em conjunto, «interessados») bem como à FOGASA (C-29/18 e C-44/18) e à Incatema, S.L., a respeito do pagamento de uma compensação na sequência da rescisão dos contratos de trabalho de obra ou serviço que vinculavam os interessados à Cobra.

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 terceiro parágrafo do preâmbulo do Acordo-Quadro 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.»

6 Segundo o 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.

7 O artigo 3.º do Acordo-Quadro, sob a epígrafe «Definições», dispõe:

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

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

2. “trabalhador permanente em situação comparável”, um trabalhador titular de um contrato de trabalho ou relação laboral sem termo que, na mesma empresa realize um trabalho ou uma atividade idêntico ou similar, tendo em conta as qualificações ou competências.»

8 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 um tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de os primeiros terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente.»

Direito espanhol

9 O artigo 15.º, n.º 1, do texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (texto consolidado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 1/1995) de 24 de março de 1995 (BOE n.º 75, de 29 de março de 1995, p. 9654), na versão aplicável à data dos factos nos processos principais (a seguir «Estatuto dos Trabalhadores»), enuncia:

«1. O contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado ou a termo.

Podem ser celebrados contratos a termo nos seguintes casos:

a) [q]uando 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. Estes contratos não podem ter uma duração superior a três anos, prorrogável até doze meses mediante convenção coletiva setorial nacional ou, na sua falta, mediante convenção coletiva setorial de âmbito inferior. No termo destes prazos, os trabalhadores adquirem o estatuto de trabalhadores permanentes da empresa. As convenções coletivas setoriais nacionais e de âmbito inferior, incluindo os acordos de empresa, podem identificar os trabalhos ou tarefas integradas substancialmente no âmbito da atividade normal da empresa e que podem ser cobertos por contratos dessa natureza.

[...]

3. Os contratos temporários celebrados com fraude à lei presumem-se celebrados sem termo.

[...]»

10 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 objeto do 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 compensação de um montante equivalente à parte proporcional do montante correspondente a doze dias de salário por ano de serviço ou à compensação prevista, sendo o caso, pela regulamentação específica aplicável na matéria;

[...]

i) em caso de despedimento coletivo baseado em razões económicas, técnicas, de organização ou de produção;

[...]

l) por razões objetivas legalmente admissíveis;

[...]»

11 O artigo 51.º, n.º 1, deste estatuto prevê:

«Para efeitos do disposto na presente lei, entende-se por despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho baseada em razões económicas, técnicas, de organização ou de produção, quando, num período de 90 dias, a cessação abranja, no mínimo:

a) 10 trabalhadores nas empresas que empreguem menos de 100 trabalhadores;

b) 10 % do número de trabalhadores nas empresas que empreguem entre 100 e 300 trabalhadores;

c) 30 trabalhadores nas empresas que empreguem mais de 300 trabalhadores.

[...]

[...] [C]consideram-se razões relacionadas com a produção quando ocorrem alterações, nomeadamente, no pedido dos produtos ou dos serviços que a empresa pretende colocar no mercado.

[...]»

12 Nos termos do artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores, o contrato de trabalho pode terminar, nomeadamente, por uma das razões referidas no artigo 51.º, n.º 1, desse estatuto.

13 Em conformidade com o artigo 53.º, n.º 1, alínea b), do Estatuto dos Trabalhadores, a rescisão de um contrato de trabalho por uma das causas 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.

- 14 Nos termos do artigo 56.º, n.º 1, do Estatuto dos Trabalhadores, em caso de rescisão 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.

Litígios nos processos principais e questões prejudiciais

- 15 Em 1 de agosto de 2011, a Cobra celebrou com a Unión Fenosa, uma sociedade de distribuição de eletricidade e de gás, um contrato pelo qual esta última a encarregou da leitura de contadores de eletricidade, da instalação e substituição de contadores, das inspeções periódicas, dos cortes e da desativação do serviço bem como da leitura mensal dos contadores de gás no território da província da Corunha (Espanha) (a seguir «contrato de prestação de serviços»).
- 16 A Cobra contratou os interessados no âmbito de contratos de trabalho a termo de obra ou serviço vinculados à duração do contrato de prestação de serviços, nomeadamente para leitura dos contadores dos clientes da Unión Fenosa.
- 17 Em 24 de fevereiro de 2015, a Unión Fenosa informou a Cobra de que o contrato de prestação de serviços seria rescindido com efeitos a partir de 31 de março de 2015.
- 18 A Cobra comunicou aos interessados que, em consequência da decisão da Unión Fenosa de rescindir o contrato de prestação de serviços, as relações de trabalho que os vinculavam à Cobra cessariam em razão do fim da obra ou serviço a executar. A Cobra informou igualmente os interessados de que, à data da extinção das referidas relações de trabalho, estes teriam direito, nomeadamente, à compensação prevista no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores.
- 19 Além disso, a Cobra iniciou um processo de despedimento coletivo, baseado em razões relacionadas com a produção, de 72 trabalhadores contratados por tempo indeterminado, que desempenhavam igualmente tarefas no âmbito da execução do contrato de prestação de serviços.
- 20 Os interessados intentaram ações em que contestam o seu despedimento, nomeadamente contra a Cobra, no Juzgado de lo Social n.º 3 de Santiago de Compostela (Tribunal do Trabalho n.º 3 de Santiago de Compostela, Espanha).
- 21 Por sentenças proferidas em março de 2017, o referido órgão jurisdicional considerou que os contratos de trabalho dos interessados tinham sido celebrados com fraude à lei e que, por conseguinte, a sua rescisão carecia de fundamento jurídico e constituía um despedimento sem justa causa. O referido órgão jurisdicional condenou a Cobra a reintegrar os trabalhadores em causa ou a pôr termo às suas relações de trabalho e a pagar-lhes a compensação por despedimento sem justa causa prevista no artigo 56.º, n.º 1, do Estatuto dos Trabalhadores.
- 22 A Cobra interpôs recurso dessas sentenças no Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Tribunal Superior de Justiça da Galiza, Espanha), alegando que os contratos de trabalho a termo em causa nos processos principais eram válidos.
- 23 Os interessados sustentam que, se se devesse considerar que os seus contratos de trabalho são válidos, deveriam, por força do artigo 4.º do Acordo-Quadro e do Acórdão de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), receber a compensação por despedimento coletivo prevista no artigo 53.º, n.º 1, alínea b), do Estatuto dos Trabalhadores.
- 24 O órgão jurisdicional de reenvio observa que, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal, Espanha), a celebração de um contrato de trabalho a termo de obra ou serviço, respeitante ao exercício de uma atividade objeto de um contrato de prestação de serviços

celebrado entre o empregador e o seu cliente, não implica que o referido contrato de trabalho deva ser considerado celebrado com fraude à lei e que a relação de trabalho deva ser reclassificada, em aplicação do artigo 15.º, n.º 3, desse estatuto, em relação de trabalho sem termo.

- 25 Resulta desta jurisprudência que a rescisão, pelo referido cliente, do contrato de prestação de serviços corresponde à conclusão da tarefa objeto do contrato de trabalho de obra ou serviço, na aceção do artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores, e implica, portanto, a extinção deste último contrato.
- 26 Além disso, decorre da referida jurisprudência que a duração do contrato de trabalho a termo de obra ou serviço está vinculada à existência da necessidade a que esse contrato responde e que, geralmente, é difícil determinar, no momento da celebração do referido contrato, a data exata da sua extinção. O Tribunal Supremo (Supremo Tribunal) considerou, assim, que, enquanto persistir essa necessidade, ou seja, enquanto o empregador for parte do contrato de prestação de serviços, o contrato de trabalho de obra ou serviço continua a ser válido, dado que a sua duração coincide com a necessidade a que responde.
- 27 O órgão jurisdicional de reenvio salienta que os contratos de trabalho a termo em causa nos processos principais correspondem ao conceito de contrato «de obra ou serviço», tal como interpretado pelo Tribunal Supremo (Supremo Tribunal).
- 28 Todavia, no caso em apreço, a rescisão do contrato de prestação de serviços, que conduziu à cessação das relações de trabalho entre a Cobra e vários dos seus empregados, dá lugar, no que respeita aos trabalhadores contratados a termo, ao pagamento da compensação correspondente a 12 dias por ano de serviço, prevista no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores, e, no que respeita aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado que realizavam o mesmo trabalho, ao pagamento da compensação correspondente a 20 dias por ano de serviço, prevista no artigo 53.º, n.º 1, alínea b), do Estatuto dos Trabalhadores.
- 29 Existe, portanto, uma diferença de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores contratados por tempo indeterminado em situação comparável no que se refere a uma condição de emprego que resulta da disparidade do regime jurídico previsto pelo direito nacional para o benefício da compensação por cessação da relação de trabalho.
- 30 Embora salientando que esta disparidade se deve ao facto de a cessação dos contratos de trabalho a termo e sem termo em causa nos processos principais, ainda que tenha como origem comum a rescisão do contrato de prestação de serviços, ocorrer, no que respeita aos primeiros contratos, no termo do prazo pelo qual foram celebrados e, quanto aos segundos, devido a um despedimento coletivo, baseado numa razão alheia à duração da relação de trabalho, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre se existem razões objetivas que permitam justificar a diferença de tratamento exposta no número anterior do presente acórdão.
- 31 Em caso de resposta negativa a esta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se, na medida em que os litígios nos processos principais ocorrem entre particulares e não é possível interpretar o artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores em conformidade com a Diretiva 1999/70 e o Acordo-Quadro, se deve considerar, por analogia com os Acórdãos de 22 de novembro de 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709); de 19 de janeiro de 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21); de 13 de setembro de 2011, Prigge e o. (C-447/09, EU:C:2011:573); e de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), que têm por objeto o princípio geral da não discriminação em razão da idade, que não se deve aplicar a referida disposição de direito espanhol, por ser contrária aos princípios da igualdade e da não discriminação consagrados nos artigos 20.º e 21.º da Carta.

32 Nestas circunstâncias, o Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Tribunal Superior de Justiça da Galiza) 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 regulamentação nacional que, perante uma mesma situação de facto (cessação do contrato de [prestação de serviços] entre o empregador e uma terceira empresa, por vontade desta última), prevê uma compensação por rescisão de um contrato a termo de obra ou serviço, cuja duração é a [do referido contrato], inferior à compensação por rescisão de um contrato [sem termo] de trabalhadores numa situação comparável, na sequência de despedimento coletivo justificado por causas relacionadas com a produção da empresa [empregadora] e decorrentes da cessação [do referido contrato de prestação de serviços]?
- 2) Em caso de resposta afirmativa, a desigualdade de tratamento em matéria da compensação devida em caso de rescisão justificada por uma situação de facto idêntica, embora baseada numa causa legal diferente, entre trabalhadores contratados a termo certo e trabalhadores contratados por tempo indeterminado constitui uma discriminação proibida pelo artigo 21.º da Carta, na medida em que é contrária aos princípios da igualdade de tratamento e da não discriminação dos artigos 20.º e 21.º da Carta, que fazem parte dos princípios gerais do direito da União?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

- 33 Com a sua primeira questão, 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 regulamentação nacional segundo a qual, numa situação como a que está em causa nos processos principais, em que a rescisão do contrato de prestação de serviços celebrado pelo empregador e um dos seus clientes, por um lado, teve como consequência a extinção de contratos de trabalho de obra ou serviço que vinculavam esse empregador a certos trabalhadores e, por outro, deu lugar ao despedimento coletivo, baseado numa razão objetiva, de trabalhadores contratados por tempo indeterminado pelo referido empregador, a compensação por cessação da relação de trabalho paga aos primeiros é inferior à atribuída aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado.
- 34 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 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 54 e jurisprudência referida).
- 35 O Acordo-Quadro, particularmente 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 de direitos que são reconhecidos aos trabalhadores permanentes (Acórdão de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 55 e jurisprudência referida).

- 36 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 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 56 e jurisprudência referida).
- 37 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 contratados por tempo indeterminado numa situação comparável, pela simples razão de os primeiros trabalharem ao abrigo de um contrato a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente.
- 38 No caso em apreço, há que salientar, em primeiro lugar, que, uma vez que os contratos de trabalho de obra ou serviço dos interessados foram celebrados, como resulta das decisões de reenvio, nas condições estabelecidas no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores, com vista à execução de uma tarefa determinada, a saber, efetuar, no âmbito da execução do contrato de prestação de serviços, nomeadamente, a leitura dos contadores dos clientes da Unión Fenosa, os interessados são «trabalhadores contratados a termo», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, conjugado com o artigo 3.º, n.º 1, do Acordo-Quadro.
- 39 Em segundo lugar, há que salientar que uma compensação, como a que está em causa nos processos principais, atribuída ao trabalhador em razão da rescisão do contrato de trabalho que o vincula ao seu empregador, está abrangida pelo conceito de «condições de emprego», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro (Acórdão de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 59 e jurisprudência referida).
- 40 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 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 60 e jurisprudência referida).
- 41 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 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 62 e jurisprudência referida).
- 42 No caso em apreço, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio, que tem competência exclusiva para apreciar os factos, determinar se os trabalhadores contratados a termo pela Cobra ao abrigo de contratos de obra ou serviço se encontram numa situação comparável à dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado por este mesmo empregador no mesmo período (v., por analogia, Acórdão de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 63 e jurisprudência referida).
- 43 Assim sendo, resulta dos elementos de que o Tribunal de Justiça dispõe que os interessados, quando eram empregados da Cobra no âmbito dos referidos contratos, desempenhavam as mesmas tarefas que as confiadas aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado que foram objeto de despedimento coletivo.

- 44 Por conseguinte, sem prejuízo da apreciação definitiva que o órgão jurisdicional de reenvio efetue de todos os elementos pertinentes, há que considerar que a situação de trabalhadores contratados a termo, como a dos interessados, era comparável à dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado pela Cobra para efetuar as mesmas tarefas que as confiadas aos primeiros desses trabalhadores.
- 45 Por conseguinte, cumpre verificar, em quarto e último lugar, se existe uma razão objetiva que justifique que a cessação dos contratos de obra ou serviço, que resulta diretamente da rescisão do contrato de prestação de serviços, dê lugar ao pagamento aos trabalhadores contratados a termo em causa de uma compensação inferior à que recebem os trabalhadores contratados por tempo indeterminado quando são despedidos, na sequência da rescisão desse mesmo contrato de prestação de serviços, por uma das causas previstas no artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores.
- 46 A este respeito, cabe 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, 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 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 68 e jurisprudência referida).
- 47 No caso em apreço, o Governo espanhol invoca a diferença existente entre o contexto em que ocorre o pagamento da compensação prevista no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores e o contexto em que se insere o pagamento da compensação prevista no artigo 53.º, n.º 1, alínea b), desse estatuto. A primeira é devida quando a tarefa objeto de um contrato de trabalho a termo, como os contratos de obra ou serviço em causa nos processos principais, termina, ao passo que a segunda, mais elevada, é paga em caso de despedimento por uma das causas previstas no artigo 52.º do referido estatuto, como razões económicas, técnicas ou relativas à organização ou à produção próprias do empregador. O referido Governo sublinha, em substância, que o pagamento da primeira destas compensações ocorre por ocasião de um acontecimento que podia ser antecipado pelo trabalhador quando da celebração do seu contrato de trabalho a termo. Em contrapartida, a segunda destas compensações tem por objeto compensar a frustração das expectativas legítimas de um trabalhador em relação à continuidade da relação de trabalho, ocasionada pelo seu despedimento por uma das causas previstas no referido artigo 52.º Esta diferença de contexto justifica que o nível da compensação concedida ao trabalhador quando da extinção do seu contrato de trabalho não seja idêntico nas duas situações.
- 48 A este respeito, importa salientar que o pagamento de uma compensação como a devida pela Cobra no fim dos contratos de trabalho de obra ou serviço em causa nos processos principais, relativamente aos quais, desde a sua celebração, se previa a extinção quando a execução da tarefa para a qual foram celebrados terminasse, se inscreve num contexto sensivelmente diferente, do ponto de vista jurídico, daquele em que o contrato de trabalho de um trabalhador contratado por tempo indeterminado comparável é rescindido por causas relacionadas com a produção, na aceção dos artigos 51.º e 52.º do Estatuto dos Trabalhadores, mesmo quando estes dois acontecimentos tenham a sua origem na mesma circunstância, a saber, no caso em apreço, a rescisão do contrato de prestação de serviços.
- 49 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 chegada de uma data precisa, pela ocorrência de um determinado acontecimento ou, como no caso vertente, pela realização de uma tarefa determinada. 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 (v., neste sentido, Acórdão de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 71 e jurisprudência referida).

- 50 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 de trabalho (Acórdão de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 72 e jurisprudência referida). Como decorre das explicações do Governo espanhol, recordadas no n.º 47 do presente acórdão, é precisamente para compensar o caráter imprevisto da rutura da relação laboral por uma causa deste tipo e, portanto, a frustração das expectativas legítimas que o trabalhador podia ter 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 serviço.
- 51 Por outro lado, há que salientar que, quando são rescindidos contratos de trabalho por uma das causas previstas no artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores, o direito espanhol não estabelece nenhuma diferença de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores contratados por tempo indeterminado em situação comparável, uma vez que o artigo 53.º, n.º 1, alínea b), do referido estatuto prevê uma compensação legal equivalente a 20 dias de salário por ano de serviço na empresa a favor do trabalhador, independentemente do caráter determinado ou indeterminado da duração do seu contrato de trabalho.
- 52 A este respeito, como salientou a Comissão Europeia, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio examinar se, à luz do facto de os contratos de trabalho de obra ou serviço em causa nos processos principais estarem vinculados à duração do contrato de prestação de serviços e de este ter sido rescindido antecipadamente, há que considerar que foi posto termo a esses contratos de trabalho, antes de decorrido o prazo que lhes tinha sido atribuído, por uma das causas previstas no artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores e se, por conseguinte, deve ser concedida aos interessados a compensação prevista no artigo 53.º, n.º 1, alínea b), do referido estatuto.
- 53 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 nos processos principais (Acórdãos de 5 de junho de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 63; de 5 de junho de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, n.º 60; e de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 74).
- 54 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à primeira questão que o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma regulamentação nacional segundo a qual, numa situação como a que está em causa nos processos principais, em que a rescisão do contrato de prestação de serviços celebrado pelo empregador e um dos seus clientes, por um lado, teve como consequência pôr termo aos contratos de trabalho de obra ou serviço que vinculavam esse empregador a certos trabalhadores e, por outro, deu lugar ao despedimento coletivo, baseado numa razão objetiva, de trabalhadores contratados por tempo indeterminado pelo referido empregador, a compensação por cessação da relação de trabalho paga aos primeiros é inferior à atribuída aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado.

Quanto à segunda questão

- 55 Resulta da decisão de reenvio, em substância, que a segunda questão é submetida apenas em caso de resposta afirmativa à primeira questão. Tendo em conta a resposta dada à primeira questão, não é necessário responder à segunda.

Quanto às despesas

- 56 Revestindo o processo, quanto às partes nas causas principais, 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 (Segunda Secção) declara:

O artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura 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 regulamentação nacional segundo a qual, numa situação como a que está em causa nos processos principais, em que a rescisão do contrato de prestação de serviços celebrado pelo empregador e um dos seus clientes, por um lado, teve como consequência pôr termo aos contratos de trabalho de obra ou serviço que vinculavam esse empregador a certos trabalhadores e, por outro, deu lugar ao despedimento coletivo, baseado numa razão objetiva, de trabalhadores contratados por tempo indeterminado pelo referido empregador, a compensação por cessação da relação de trabalho paga aos primeiros é inferior à atribuída aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado.

Assinaturas