



Coletânea da Jurisprudência

DESPACHO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Décima Secção)

21 de setembro de 2016*

«Reenvio prejudicial — Artigo 99.º do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça — Diretiva 1999/70/CE — Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Artigo 4.º — Sucessivos contratos de trabalho a termo no setor público — Ensino não universitário — Regulamentação nacional — Atribuição de um complemento de remuneração — Condição — Obtenção de resultado positivo num processo de avaliação — Professores contratados como funcionários interinos — Exclusão — Princípio da não discriminação»

No processo C-631/15,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo (Tribunal Administrativo n.º 1 de Oviedo, Espanha), por decisão de 17 de novembro de 2015, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 27 de novembro de 2015, no processo

Carlos Álvarez Santirso

contra

Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Décima Secção),

composto por: F. Biltgen (relator), presidente de secção, E. Levits e M. Berger, juízes,

advogado-geral: E. Sharpston,

secretário: A. Calot Escobar,

vista a decisão tomada, ouvida a advogada-geral, de decidir por meio de despacho fundamentado, nos termos do artigo 99.º do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça,

profere o presente

Despacho

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 4.º do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999 (a seguir «acordo-quadro»), que consta 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).

* Língua do processo: espanhol.

- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe Carlos Álvarez Santirso à Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias (Ministério da Educação, da Cultura e do Desporto da Comunidade Autónoma do Principado das Astúrias, a seguir «Ministério da Educação»), quanto à decisão deste de não admitir o interessado a ser incluído no primeiro plano de avaliação da função docente.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 Nos termos do artigo 1.º da Diretiva 1999/70, esta tem como objetivo «a aplicação do acordo-quadro [...], celebrado [...] entre as organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP)».
- 4 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 [e devem] tomar qualquer disposição necessária para, em qualquer momento, poderem garantir os resultados impostos pela presente diretiva. [...]»
- 5 Nos termos do artigo 1.º do acordo-quadro, este tem como 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.
- 6 O artigo 2.º do acordo-quadro, intitulado «Âmbito de aplicação», prevê, no seu n.º 1:
- «O presente acordo é aplicável aos trabalhadores contratados a termo ou partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, convenções coletivas ou práticas vigentes em cada Estado-Membro.»
- 7 O artigo 3.º do acordo-quadro, intitulado «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. No caso de não existir nenhum trabalhador permanente em situação comparável na mesma empresa, a comparação deverá efetuar-se com referência à convenção coletiva aplicável ou, na sua falta, em conformidade com a legislação, convenções coletivas ou práticas nacionais.»
- 8 O artigo 4.º do acordo-quadro, intitulado «Princípio da não discriminação», 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.»

Direito espanhol

- 9 A Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (Lei do Principado das Astúrias 3/1985 relativa à organização da função pública da Administração do Principado das Astúrias), de 26 de dezembro de 1985 (BOE n.º 59, de 10 de março de 1986, p. 9083), define, no seu artigo 6.º, «funcionários interinos» como as pessoas designadas por lei para preencher temporariamente lugares vagos no quadro da Administração do Principado de Astúrias, enquanto não forem providos por funcionários efetivos, ou substituir nas respetivas funções os funcionários destacados ou em licença especial.
- 10 Em conformidade com o artigo 106.º da Ley Orgánica 2/2006 de educación (Lei orgânica 2/2006 relativa ao ensino), de 3 de maio de 2006 (BOE n.º 106, de 4 de maio de 2006, p. 17158), as administrações responsáveis pelo ensino elaboram, com a participação do corpo docente, planos de avaliação da função docente com vista a uma melhoria da qualidade do ensino e do trabalho dos professores.
- 11 Segundo a Ley del Principado de Asturias 6/2009 de Evaluación de la Función Docente y sus Incentivos (Lei do Principado das Astúrias 6/2009 relativa à avaliação da função docente e seus incentivos), de 29 de dezembro de 2009 (BOE n.º 53, de 2 de março de 2010, p. 20432), os planos de avaliação constituem um parâmetro de funcionamento e avaliação do sistema de ensino das Astúrias através da análise e da avaliação das funções desempenhadas pelo pessoal docente. A este propósito, os planos de avaliação devem, nomeadamente, ter em conta fatores como o absentismo, a função de professor coordenador, a participação em projetos conjuntos de aperfeiçoamento ou de estágios em atividades extracurriculares, a maior dedicação, o desempenho de cargos diretivos ou ainda a participação do pessoal docente na consecução de objetivos coletivos do estabelecimento, fixados no programa geral anual.
- 12 Por força do artigo 2.º da Lei 6/2009, podem beneficiar dos planos de avaliação da função docente os funcionários efetivos pertencentes aos corpos docentes previstos na Lei Orgánica 2/2006, integrados nos quadros de pessoal da Administração e que invoquem o requisito de cinco anos de antiguidade.
- 13 O artigo 3.º da Lei 6/2009 dispõe que aqueles que preencham os requisitos estabelecidos nos planos de avaliação recebem o incentivo económico atribuído em reconhecimento da função docente, nos termos e quantias fixados pelo Conselho Regional aquando da aprovação dos planos de avaliação da função docente.
- 14 A regulamentação aplicável prevê, assim, a atribuição de um incentivo económico de 206,53 euros por mês para os funcionários do subgrupo A1 e de 132,18 euros por mês para os funcionários do subgrupo A2.

Litígio no processo principal e questão prejudicial

- 15 C. Álvarez Santirso, contratado como funcionário interino, tem ocupado desde há 16 anos diferentes lugares de professor do ensino secundário, em função dos lugares vagos, em estabelecimentos de ensino público da Comunidade Autónoma das Astúrias.
- 16 Na sequência de uma decisão de 6 de abril de 2015 do Ministério da Educação, relativa à abertura do processo de pedido de inclusão no primeiro plano de avaliação da função docente, C. Álvarez Santirso apresentou um pedido na forma e no prazo estipulados.

- 17 Por decisão de 5 de junho de 2015, o Ministério da Educação aprovou a lista definitiva das pessoas admitidas na sequência do processo de pedido de inclusão no primeiro plano de avaliação da função docente. O pedido de C. Álvarez Santirso foi indeferido pelo facto de o requerente ser funcionário interino e de a inclusão no plano de avaliação estar reservada aos funcionários efetivos com pelo menos cinco anos de antiguidade.
- 18 C. Álvarez Santirso interpôs recurso de contencioso administrativo contra essa decisão no Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo (Tribunal Administrativo n.º 1 de Oviedo, Espanha), alegando a existência de uma desigualdade de remuneração entre os funcionários efetivos e os funcionários interinos baseada apenas no carácter temporário do contrato destes últimos.
- 19 Os representantes do Principado das Astúrias alegam que a diferença de tratamento em causa é justificada por razões objetivas relativas às diferenças de formação, de aptidão e de mérito demonstrados pelo sucesso no processo de seleção, uma vez que os funcionários efetivos devem responder a requisitos mais exigentes que justificam uma remuneração mais elevada. Além disso, atribuir aos funcionários interinos a remuneração correspondente ao regime de evolução na carreira dos funcionários efetivos conduziria a uma discriminação inversa em relação a estes últimos, na medida em que a manutenção de um funcionário efetivo no seu posto de trabalho, obtido em função do mérito, depende do resultado da sua avaliação.
- 20 O órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas quanto à compatibilidade da regulamentação em causa com o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, designadamente à luz da jurisprudência do Tribunal de Justiça, de acordo com a qual a mera natureza temporária de uma relação de trabalho, sem que exista qualquer justificação por razões objetivas, não é suficiente para justificar uma diferença de tratamento no que respeita às condições de trabalho, quer se trate da atribuição de uma remuneração complementar através de um prémio trienal (acórdão de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819), da classificação numa categoria de remuneração superior (acórdão de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557) ou da reclamação de um prémio sexenal de formação contínua (despacho de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67).
- 21 No caso em apreço, o órgão jurisdicional de reenvio salienta que a regulamentação nacional em causa reserva a aplicação dos planos de avaliação de docentes aos funcionários efetivos, com exclusão dos funcionários interinos, mesmo que estes possam invocar os cinco anos de antiguidade exigidos e satisfaçam os requisitos exigidos em matéria de formação, de dedicação ao estabelecimento e de contribuição para os objetivos coletivos prosseguidos por este. Com efeito, na medida em que estes diferentes requisitos que são objeto de avaliação podem ser preenchidos quer por um funcionário efetivo quer por um funcionário interino, esse órgão jurisdicional considera que não há elementos objetivos que permitam reservar esses planos de avaliação apenas aos funcionários efetivos.
- 22 O órgão jurisdicional de reenvio esclarece que a avaliação positiva se traduz exclusivamente na atribuição de um incentivo económico e, portanto, não faz parte de nenhum sistema de promoção ou de progressão na carreira.
- 23 Nestas condições, o Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo (Tribunal Administrativo n.º 1 de Oviedo) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Deve o artigo 4.º do [acordo-quadro] ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação regional como a [Lei 6/2009], que, no seu artigo 2.º, estabelece como requisito para a inclusão no plano de avaliação (e, por conseguinte, para o direito aos incentivos económicos a ele associados), a qualidade de funcionário efetivo, excluindo os funcionários interinos?»

Quanto à questão prejudicial

- 24 Com esta 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, como a que está em causa no processo principal, que reserva a participação no plano de avaliação da função docente e o incentivo económico que daí decorre, no caso de avaliação positiva, apenas aos docentes vinculados por um contrato de trabalho de duração indeterminada enquanto funcionários efetivos, com exclusão dos vinculados por um contrato de trabalho a termo enquanto funcionários interinos.
- 25 Nos termos do artigo 99.º do seu Regulamento de Processo, quando a resposta a uma questão submetida a título prejudicial possa ser claramente deduzida da jurisprudência ou quando a resposta a essa questão não suscite nenhuma dúvida razoável, o Tribunal de Justiça pode, a qualquer momento, mediante proposta do juiz-relator, ouvido o advogado-geral, decidir pronunciar-se por meio de despacho fundamentado.
- 26 Há que aplicar esta disposição ao presente processo. Com efeito, a resposta à questão prejudicial pode ser claramente deduzida da jurisprudência do Tribunal de Justiça (v., em especial, acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509; de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819; despacho de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167; acórdão de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557; despacho de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67; acórdãos de 18 de outubro de 2012, Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646; de 12 de dezembro de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830; e despacho de 7 de março de 2013, Bertazzi e o., C-393/11, não publicado, EU:C:2013:143).
- 27 Antes de mais, resulta desta jurisprudência que a Diretiva 1999/70 e o acordo-quadro são aplicáveis a todos os trabalhadores que fornecem prestações remuneradas no quadro de uma relação laboral a termo que os liga à sua entidade patronal (acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 28; de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 42; despacho de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.º 26; acórdão de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 40; e despacho de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 31).
- 28 Por conseguinte, os preceitos enunciados no acordo-quadro destinam-se a regular os contratos e relações de trabalho a termo celebrados com os órgãos da Administração e outras entidades do setor público (acórdão de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 38 e jurisprudência referida; despachos de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.º 27, e de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 32).
- 29 Na medida em que C. Álvarez Santirso exerceu, enquanto funcionário interino vinculado por um contrato de trabalho a termo, as funções de professor do ensino secundário durante mais de 16 anos em diversos estabelecimentos de ensino públicos da Comunidade Autónoma das Astúrias, é abrangido pela Diretiva 1999/70 e pelo acordo-quadro.
- 30 De seguida, e na medida em que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro enuncia uma proibição de tratar, no que diz respeito às condições de emprego, os trabalhadores contratados a termo de uma maneira menos favorável 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, há que determinar se a participação no plano de avaliação da função docente e o incentivo económico que daí decorre, em caso de avaliação positiva, se enquadra no conceito de «condições de emprego» na aceção desta disposição.

- 31 A este propósito, importa recordar que, nos termos do artigo 1.º, alínea a), do acordo-quadro, um dos seus objetivos é melhorar a qualidade do trabalho sujeito a termo garantindo a aplicação do princípio da não discriminação. Do mesmo modo, no seu terceiro parágrafo, o preâmbulo do acordo-quadro «[a]firma ainda a vontade dos parceiros sociais [de] estabelecerem um quadro-geral que garanta a igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores contratados a termo, protegendo-os contra discriminações». O considerando 14 da Diretiva 1999/70 indica, para este efeito, que o objetivo deste acordo é, nomeadamente, melhorar a qualidade do trabalho com contrato a termo, enunciando prescrições mínimas suscetíveis de garantir a aplicação do princípio da não discriminação (acórdão de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 47; despachos de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.º 29, e de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 34).
- 32 O artigo 4.º do acordo-quadro destina-se a aplicar o referido princípio aos trabalhadores contratados a termo, com vista a impedir que uma relação laboral desta natureza seja utilizada por um empregador para privar estes trabalhadores dos direitos que são reconhecidos aos trabalhadores contratados sem termo (acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 37, e de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 48; despachos de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.º 30, e de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 35).
- 33 Por conseguinte, tendo em conta os objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro, 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 (v., neste sentido, acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 38, e de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 49; despachos de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.º 31, e de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 36).
- 34 Assim, o Tribunal de Justiça declarou que o critério decisivo para determinar se uma medida se enquadra nas «condições de emprego», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, é precisamente o do emprego, a saber, a relação laboral estabelecida entre um trabalhador e o seu empregador (v., neste sentido, acórdão de 12 de dezembro de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, n.º 35).
- 35 Portanto enquadram-se no conceito de «condições de emprego», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, os prémios trienais de antiguidade (v., neste sentido, acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 47; de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.ºs 50 a 58; e despacho de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.ºs 32 a 34), os prémios sexenais de formação contínua (v., neste sentido, despacho de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 38), bem como as regras relativas aos períodos de serviço a cumprir para se poder ser classificado num escalão de remuneração superior ou para efeitos do cálculo dos períodos de serviço exigidos a fim de se ser objeto de um relatório de classificação anual (v., neste sentido, acórdão de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 46 e jurisprudência referida).
- 36 No caso em apreço, embora caiba, em princípio, ao órgão jurisdicional de reenvio determinar a natureza e os objetivos das medidas em causa, há que concluir que resulta dos elementos dos autos que esse órgão jurisdicional submeteu ao Tribunal de Justiça que a participação no plano de avaliação e o incentivo económico dele emergente, em caso de avaliação positiva, também devem ser consideradas «condições de emprego», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro.

- 37 Com efeito, por um lado, o requisito dos cinco anos de antiguidade exigidos para poder participar no plano de avaliação cumpre o critério decisivo recordado no n.º 34 do presente despacho.
- 38 Por outro lado, verifica-se que a obtenção de uma classificação positiva no plano de avaliação não tem nenhuma repercussão no sistema de promoção ou de progressão na carreira, mas que se traduz exclusivamente num complemento de remuneração. Ora, um elemento da remuneração sob a forma de um incentivo económico deve, enquanto condição de emprego, ser atribuído a um trabalhador com contrato de trabalho a termo na mesma medida que a um trabalhador permanente.
- 39 Uma interpretação do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, que excluísse da definição do conceito de «condições de emprego» o direito de participação no plano de avaliação e o incentivo económico daí decorrente, em caso de classificação positiva, equivaleria a reduzir, em violação do objetivo prosseguido por esta disposição, o âmbito de aplicação da proteção contra as discriminações reconhecida aos trabalhadores com contrato de trabalho a termo.
- 40 Por último, constitui jurisprudência constante que, em relação às condições de emprego, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, os trabalhadores contratados a termo não devem ser tratados, sem razão objetiva alguma, de forma menos favorável que os trabalhadores permanentes em situação comparável (v., neste sentido, acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.ºs 42 e 47, e de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 53; despacho de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.º 34; acórdão de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.ºs 56, 57 e 64; e despacho de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 40).
- 41 Uma vez que, no caso em apreço, é facto assente que existe uma diferença de tratamento entre os funcionários efetivos vinculados por um contrato de trabalho de duração indeterminada e os funcionários interinos vinculados por um contrato de trabalho a termo, há que analisar, em primeiro lugar, se a situação dos trabalhadores contratados a termo e a dos trabalhadores contratados sem termo, em causa no processo principal, são comparáveis.
- 42 A este respeito, importa recordar que o conceito de «trabalhador permanente em situação comparável» está definido no artigo 3.º, n.º 2, do acordo-quadro como correspondendo a «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» (despachos de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.º 36, e de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 42).
- 43 Para apreciar se os trabalhadores exercem um trabalho idêntico ou similar na aceção do acordo-quadro, cumpre, em conformidade com os seus artigos 3.º, n.º 2, e 4.º, n.º 1, averiguar se, atendendo a uma globalidade de fatores, como a natureza do trabalho, as condições de formação e as condições de trabalho, se pode considerar que estes trabalhadores se encontram numa situação comparável (acórdão de 18 de outubro de 2012, Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 42 e jurisprudência referida; despachos de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.º 37, e de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 43).
- 44 Compete, em princípio, ao órgão jurisdicional de reenvio, e não ao Tribunal de Justiça, averiguar se os funcionários efetivos e os funcionários interinos se encontram numa situação comparável (v., por analogia, despacho de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.º 39; acórdãos de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 67, e de 18 de outubro de 2012, Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 43 e jurisprudência referida; e despacho de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 44).

- 45 Todavia, no processo principal, não se afigura que o exercício das funções docentes pelos professores contratados como funcionários efetivos e pelos contratados como funcionários interinos exija qualificações académicas ou uma experiência diferentes. Bem pelo contrário, resulta das indicações contidas na decisão de reenvio que estas duas categorias de professores exercem funções semelhantes e estão sujeitas a obrigações idênticas, nomeadamente à luz dos critérios estabelecidos nos planos de avaliação e no que se refere à formação, à contribuição para os objetivos do estabelecimento de ensino e à participação nas atividades desse estabelecimento.
- 46 Por conseguinte, verifica-se que o único elemento suscetível de diferenciar, no caso em apreço, a situação de um professor contratado como funcionário interino da situação do funcionário efetivo candidato à admissão num plano de avaliação é a natureza temporária da relação de trabalho que o liga ao seu empregador.
- 47 Nesta hipótese, importa verificar, em segundo lugar, se existe uma razão objetiva, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, que justifique a diferença de tratamento constatada.
- 48 A este propósito, importa recordar que o conceito de «razões objetivas», que consta 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 contratados sem termo, pelo facto de esta diferença estar prevista numa norma nacional geral e abstrata, como uma lei ou uma convenção coletiva (acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 57; de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 54; despacho de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.º 40; acórdão de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 72; e despacho de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 47).
- 49 Por conseguinte, o recurso à mera natureza temporária do trabalho do pessoal da Administração Pública não é suscetível de constituir uma razão objetiva, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro (acórdão de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 56; despacho de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.º 42; acórdão de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 74; e despacho de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 49).
- 50 Com efeito, uma diferença de tratamento no que se refere às condições de emprego entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores com contrato sem termo não pode ser justificada por um critério que, de forma geral e abstrata, se refere à própria duração do tempo de trabalho. Admitir que a mera natureza temporária de uma relação laboral basta para justificar essa diferença esvaziaria de conteúdo os objetivos da Diretiva 1999/70 e do acordo-quadro. Em vez de melhorar as condições do trabalho a termo e de promover a igualdade de tratamento prosseguidas tanto pela Diretiva 1999/70 como pelo acordo-quadro, o recurso a esse critério equivaleria a perpetuar a manutenção de uma situação desfavorável aos trabalhadores contratados a termo (acórdão de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 57; despachos de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.º 43, e de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 50).
- 51 Assim, o referido conceito exige que a desigualdade de tratamento em causa seja justificada pela existência de elementos precisos e concretos, que caracterizem a condição de emprego em questão, no contexto específico no qual esta se insere e com base em critérios objetivos e transparentes, a fim de verificar se esta desigualdade responde a uma real necessidade e é apta e necessária para atingir o objetivo prosseguido. Os referidos elementos podem resultar, nomeadamente, da natureza particular das tarefas para a realização das quais esses contratos a termo foram celebrados e das características

inerentes a essas tarefas ou, eventualmente, da prossecução de um objetivo legítimo de política social de um Estado-Membro (acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 53 e 58, e de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 55; despacho de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.º 41; acórdão de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 73; e despacho de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 48).

- 52 No caso em apreço, os representantes do Principado das Astúrias limitam-se a enunciar a existência de requisitos menores para a admissão dos funcionários interinos e de eventuais discriminações inversas em prejuízo dos funcionários efetivos.
- 53 A este propósito, importa declarar que, atendendo à margem de apreciação de que dispõem no que respeita à organização das suas próprias administrações públicas, os Estados-Membros podem, em princípio, sem contrariar a Diretiva 1999/70 nem o acordo-quadro, prever condições de antiguidade para aceder a certos empregos, restringir o acesso a uma promoção por via interna apenas aos funcionários de carreira e exigir aos referidos funcionários que provem uma experiência profissional correspondente ao grau imediatamente inferior ao que é objeto do processo de seleção (acórdãos de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 76, e de 18 de outubro de 2012, Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 57; despacho de 7 de março de 2013, Bertazzi e o., C-393/11, não publicado, EU:C:2013:143, n.º 43).
- 54 No entanto, não obstante esta margem de apreciação, a aplicação dos critérios que os Estados-Membros estabelecem deve ser efetuada de forma transparente e poder ser fiscalizada de modo a impedir toda a exclusão dos trabalhadores contratados a termo apenas com fundamento na duração dos contratos ou das relações laborais que justificam a sua antiguidade e a sua experiência profissional (acórdãos 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 77, e de 18 de outubro de 2012, Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 59; despacho de 7 de março de 2013, Bertazzi e o., C-393/11, não publicado, EU:C:2013:143, n.º 44).
- 55 Quando, no âmbito de um processo de seleção, tal tratamento diferenciado resulte da necessidade de ter em conta exigências objetivas relativas ao posto a que este processo tem por objeto prover e que são alheias à duração determinada da relação laboral que liga o funcionário interino ao seu empregador, o mesmo é suscetível de ser validamente justificado na aceção do artigo 4.º, n.º 1 e/ou 4, do acordo-quadro (acórdãos de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 79, e de 18 de outubro de 2012, Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 61; despacho de 7 de março de 2013, Bertazzi e o., C-393/11, não publicado, EU:C:2013:143, n.º 46).
- 56 Em contrapartida, uma condição geral e abstrata segundo a qual o período de antiguidade de cinco anos só pode ser cumprido na qualidade de funcionário efetivo, não sendo tomadas em consideração, designadamente, a natureza específica das funções a desempenhar por estes nem as características inerentes a essas funções, não está em conformidade com as exigências da jurisprudência relativa ao artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, tal como recordado nos n.ºs 48 a 51 do presente despacho.
- 57 Além disso, quanto ao objetivo alegado que consiste em evitar discriminações inversas em prejuízo dos funcionários efetivos, importa observar que, se tal objetivo pode constituir uma «razão objetiva», na aceção do artigo 4.º, n.º 1 e/ou 4, do acordo-quadro, o referido objetivo não pode, em caso algum, justificar uma regulamentação nacional desproporcionada como a que está em causa no processo principal, que exclui totalmente e em qualquer circunstância a tomada em consideração de todos os períodos de serviço cumpridos por trabalhadores, no âmbito de contratos de trabalho a termo, para efeitos da determinação da sua antiguidade e, portanto, do seu nível de remuneração (acórdão de 18 de outubro de 2012, Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 62; e despacho de 7 de março de 2013, Bertazzi e o., C-393/11, não publicado, EU:C:2013:143, n.º 47).

- 58 É o que acontece por maioria de razão quando, como na questão em causa no processo principal, a regulamentação nacional prevê a admissão ao plano de avaliação da função docente e ao benefício de um complemento de remuneração em caso de classificação positiva apenas para os professores contratados como funcionários efetivos com cinco anos de antiguidade, mesmo que os professores contratados como funcionários interinos preencham exatamente os mesmos critérios de admissão, mas são excluídos do direito a este benefício.
- 59 Por último, importa recordar que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro é incondicional e suficientemente preciso para poder ser invocado contra o Estado, por particulares, perante um juiz nacional (v., neste sentido, acórdão de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.ºs 78 a 83; despacho de 18 de março de 2011, Montoya Medina, C-273/10, não publicado, EU:C:2011:167, n.º 46; acórdão de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 56; e despacho de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 53).
- 60 Tendo em conta todas as considerações precedentes, há que responder à questão submetida que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que reserva, sem nenhuma justificação objetiva, a participação no plano de avaliação da função docente e o incentivo económico que daí decorre, no caso de classificação positiva, apenas aos docentes vinculados por uma relação de trabalho sem termo enquanto funcionários efetivos, com exclusão dos vinculados por uma relação de trabalho a termo enquanto funcionários interinos.

Quanto às despesas

- 61 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.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Décima 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 consta do anexo à Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que reserva, sem nenhuma justificação objetiva, a participação no plano de avaliação da função docente e o incentivo económico que daí decorre, no caso de classificação positiva, apenas aos docentes vinculados por uma relação de trabalho sem termo enquanto funcionários efetivos, com exclusão dos vinculados por uma relação de trabalho a termo enquanto funcionários interinos.

Assinaturas