



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

5 de junho 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 — Conceito de “condições de emprego” — Comparabilidade das situações — Justificação — Conceito de “razões objetivas” — Indemnização em caso de resolução de um contrato de trabalho sem termo por causa objetiva — Indemnização menor paga no final de um contrato de trabalho a termo de substituição de trabalhador em reforma parcial»

No processo C-574/16,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Tribunal Superior de Justiça da Galiza, Espanha), por decisão de 7 de novembro de 2016, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 14 de novembro de 2016, no processo

Grupo Norte Facility SA

contra

Angel Manuel Moreira Gómez,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente, A. Tizzano, vice-presidente, L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas e C. G. Fernlund, presidentes de secção, A. Arabadjiev (relator), M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas e E. Regan, juízes,

advogado-geral: J. Kokott,

secretário: L. Carrasco Marco, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 8 de novembro de 2017,

vistas as observações apresentadas:

- em representação da Grupo Norte Facility SA, por A. I. López Fernández e E. Orusco Almazán, advogados,
- em representação do Governo espanhol, por A. Gavela Llopis, na qualidade de agente,
- em representação da Comissão Europeia, por M. van Beek e N. Ruiz García, na qualidade de agentes,

* Língua do processo: espanhol.

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 20 de dezembro de 2017,
profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem 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 a interpretação do artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe a Grupo Norte Facility SA (a seguir «Grupo Norte») a Angel Manuel Moreira Gómez a propósito do termo do contrato de trabalho de substituição de trabalhador em reforma parcial que o vinculava a esta sociedade.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 Nos termos do considerando 14 da Diretiva 1999/70:

«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 Em conformidade com o seu artigo 1.º, a Diretiva 1999/70 «tem como objetivo a aplicação do acordo-quadro [...], celebrado [...] entre as organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP)».
- 5 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.»
- 6 O terceiro parágrafo do referido preâmbulo dispõe o seguinte:

«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 [de] 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.»

- 7 Nos termos do artigo 1.º do acordo-quadro, este 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.
- 8 O artigo 3.º do acordo-quadro, com 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. [...]»
- 9 O artigo 4.º do acordo-quadro, com 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.»

Direito espanhol

- 10 O artigo 12.º, n.ºs 6 e 7, do texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (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 sua versão aplicável à data dos factos no processo principal (a seguir «Estatuto dos Trabalhadores»), prevê:
- «6. Para que o trabalhador possa aceder à reforma parcial, [...] deverá acordar com a sua empresa uma redução de tempo de trabalho e de salário entre um mínimo de 25% e um máximo de 75% [...], e a empresa deverá celebrar simultaneamente um contrato de substituição de trabalhador em reforma parcial, em conformidade com o disposto no número seguinte, tendo por objeto cobrir o tempo de trabalho liberto pelo trabalhador em reforma parcial. Poderá também ser celebrado um contrato de substituição de trabalhador em reforma parcial para substituir os trabalhadores que entrem em reforma parcial depois de terem atingido os 65 anos.
- A redução de tempo de trabalho e de salário poderá atingir os 85% se o contrato de substituição de trabalhador em reforma parcial for celebrado a tempo inteiro e por tempo indeterminado.
- A execução deste contrato de trabalho a tempo parcial e a sua remuneração serão compatíveis com a pensão que a Segurança Social reconheça ao trabalhador ao abrigo da reforma parcial [...].
- A relação laboral cessará com a reforma total do trabalhador.
7. O contrato de substituição de trabalhador em reforma parcial obedecerá às seguintes regras:
- a) Será celebrado com um trabalhador em situação de desemprego ou que já tenha celebrado com a empresa um contrato a termo.

- b) Salvo no caso previsto no segundo parágrafo do n.º 6, a duração do contrato de substituição de trabalhador em reforma parcial celebrado em consequência de uma reforma parcial terá de ser indeterminada ou, pelo menos, igual ao tempo que falte para que o trabalhador substituído atinja os 65 anos. Se, ao atingir a referida idade, o trabalhador parcialmente reformado continuar na empresa, o contrato de substituição de trabalhador em reforma parcial celebrado a termo poderá ser prorrogado, mediante acordo das partes, por períodos de um ano, cessando, em todo caso, quando termine o período correspondente ao ano em que o trabalhador substituído se reforme totalmente.

No caso do trabalhador parcialmente reformado depois de ter atingido os 65 anos, a duração do contrato de substituição de trabalhador em reforma parcial que a empresa poderá celebrar para cobrir a parte do tempo de trabalho que este deixou livre poderá ser indefinida ou anual. Neste segundo caso, o contrato prorrogar-se-á automaticamente por períodos de um ano, cessando da forma referida no parágrafo anterior.

[...]

- d) O posto de trabalho do trabalhador substituto poderá ser o mesmo do trabalhador substituído ou um semelhante, entendendo-se como tal o desempenho de tarefas correspondentes ao mesmo grupo profissional ou a uma categoria equivalente.

[...]»

- 11 O artigo 15.º, n.º 1, do 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) Quando esteja em causa substituir trabalhadores com direito a manutenção do posto de trabalho, desde que no contrato de trabalho se especifique o nome da pessoa substituída e o motivo da substituição.»

- 12 Nos termos do artigo 15.º, n.º 6, primeiro parágrafo, deste Estatuto, os trabalhadores com contratos temporários ou contratos por tempo determinado têm os mesmos direitos que os trabalhadores com contratos de duração indeterminada, sem prejuízo das particularidades específicas a cada uma dessas modalidades contratuais em matéria de resolução do contrato e das particularidades expressamente previstas pela lei no que respeita aos contratos de formação.

- 13 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 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 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, eventualmente, pela regulamentação específica aplicável nessa matéria;

[...]

l) Por causas objetivas legalmente procedentes;

[...]»

- 14 Nos termos do artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores, constituem «causas objetivas», suscetíveis de fundamentar a resolução do contrato de trabalho, a inaptidão do trabalhador, conhecida ou surgida após a sua entrada efetiva na empresa; a inadaptação do trabalhador às alterações técnicas razoavelmente 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.
- 15 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 causas previstas no artigo 52.º deste Estatuto dá lugar ao pagamento ao trabalhador, no momento da notificação escrita, de uma indemnização correspondente a vinte dias de salário por ano de serviço, calculando-se proporcionalmente os períodos inferiores a um ano, até ao máximo de doze mensalidades.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 16 Em 1 de novembro de 2012, A. Moreira Gómez celebrou com o Grupo Norte um contrato de trabalho de substituição de trabalhador em reforma parcial, na aceção do artigo 12.º, n.º 6, do Estatuto dos Trabalhadores, para exercer funções de técnico de superfície, com uma duração de 28,12 horas semanais, isto é, 75% do tempo de trabalho ordinário, no Hospital Montecelo de Pontevedra, de cujo serviço de limpeza o Grupo Norte era concessionário. A celebração deste contrato visava permitir a substituição, nesse posto de trabalho, da mãe de A. Moreira Gómez, que tinha entrado em reforma parcial e reduzido o seu tempo de trabalho e o seu salário em 75%. As partes no referido contrato tinham acordado que este terminaria em 18 de setembro de 2015, data em que a mãe de A. Moreira Gómez devia aceder à reforma completa.
- 17 Em 18 de setembro de 2015, o Grupo Norte informou A. Moreira Gómez do fim do seu contrato e deixou de assegurar a sua cobertura na segurança social.
- 18 A. Moreira Gómez intentou contra o Grupo Norte uma ação por despedimento abusivo no Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra (Tribunal do Trabalho n.º 2 de Pontevedra, Espanha). Em apoio da sua ação, alegou que existia no Hospital Montecelo de Pontevedra um costume segundo o qual, quando um trabalhador substituído em reforma parcial, que exercia funções de técnico de superfície, entra em reforma completa, o trabalhador substituído é contratado ao abrigo de um contrato sem termo pela empresa encarregada da limpeza do estabelecimento.

- 19 O Grupo Norte contestou a existência desse costume, indicando que o princípio da liberdade de empresa lhe permitia contratar a pessoa da sua escolha para o posto de trabalho em causa. Esta sociedade alegou também que, uma vez que o contrato de A. Moreira Gómez tinha chegado ao termo acordado, ou seja, a data em que a trabalhadora substituída entrou em reforma completa, este tinha cessado legalmente.
- 20 O Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra (Tribunal do Trabalho n.º 2 de Pontevedra) considerou que A. Moreira Gómez tinha sido alvo de despedimento abusivo e condenou o Grupo Norte a reintegrá-lo ou a pagar-lhe uma indemnização.
- 21 O Grupo Norte recorreu da decisão do Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra (Tribunal do Trabalho n.º 2 de Pontevedra) para o órgão jurisdicional de reenvio.
- 22 Este último órgão jurisdicional considera que a extinção do contrato de trabalho de substituição de trabalhador em reforma parcial é legal, na medida em que este contrato cumpre todos os requisitos legais, o Grupo Norte pôs fim a este contrato na data nele prevista e não havia nenhuma obrigação consuetudinária dessa sociedade de, no termo do referido contrato, contratar A. Moreira Gómez com base num contrato de trabalho sem termo.
- 23 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, em conformidade com o direito espanhol, todos os trabalhadores, quer sejam contratados a termo ou por tempo indeterminado, podem ser despedidos por uma das causas «objetivas» previstas no artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores e recebem, a este título, uma indemnização equivalente a vinte dias de salário por ano de serviço, em conformidade com o artigo 53.º do referido Estatuto. Uma vez que um contrato de trabalho a termo cessa também devido a circunstâncias objetivas — a saber, a concretização de uma data precisa, a conclusão de uma tarefa que constituía o objeto do contrato ou a verificação de um determinado acontecimento —, a indemnização concedida num caso deste tipo ascendia apenas a doze dias de salário por ano de serviço, por força do artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do referido Estatuto. No caso vertente, o contrato de A. Moreira Gómez cessou no termo do prazo nele previsto, ou seja, na data da entrada da trabalhadora substituída na reforma completa.
- 24 O órgão jurisdicional de reenvio observa que os motivos de despedimento previstos no artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores são imprevisíveis, o que justifica a diferença entre os montantes das indemnizações, sendo que a indemnização prevista no artigo 53.º do referido Estatuto visa compensar uma rutura do contrato *ante tempus*, devida unicamente à vontade de uma das partes.
- 25 Por outro lado, ao instaurar o contrato de trabalho a termo para substituição de trabalhador em reforma parcial, o legislador espanhol derogou o princípio da estabilidade do emprego tanto para permitir às empresas contratar um trabalhador temporário e fixar os critérios que permitem determinar o termo do seu contrato de trabalho como para lhes dar a possibilidade de prescindir de um trabalhador em situação comparável, contratado ao abrigo de um contrato a termo. No entanto, o final de um contrato a termo para substituição de trabalhador em reforma parcial e o de um contrato por tempo indeterminado dão origem ao pagamento de indemnizações diferentes.
- 26 Estes vários elementos levam o Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Tribunal Superior de Justiça da Galiza, Espanha) a interrogar-se sobre a questão de saber se esta diferença constitui uma diferença de tratamento proibida pelo acordo-quadro.
- 27 Em caso de resposta afirmativa, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se esta diferença de tratamento pode ser considerada justificada por objetivos de política social.
- 28 Caso a diferença de tratamento não possa ser considerada justificada por objetivos de política social, o órgão jurisdicional de reenvio refere que é impossível proceder a uma interpretação do artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores conforme com o acordo-quadro. Nestas condições, este

órgão jurisdicional questiona-se sobre se, à luz da jurisprudência do Tribunal de Justiça que resulta dos 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), a proibição da diferença de tratamento entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores contratados por tempo indeterminado decorre também dos princípios da igualdade e da não discriminação consagrados nos artigos 20.º e 21.º da Carta.

29 Nestas condições, 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 considerar-se que constituem situações comparáveis, para efeitos do princípio da equivalência entre trabalhadores temporários e permanentes, a cessação do contrato de trabalho por “circunstâncias objetivas” prevista no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), [do Estatuto dos Trabalhadores] e a cessação do contrato de trabalho por “causas objetivas” ex artigo 52.º [do Estatuto dos Trabalhadores], e que, conseqüentemente, a diferença de compensações entre as duas situações constitui uma desigualdade de tratamento entre trabalhadores temporários e trabalhadores permanentes, proibida pela Diretiva [1999/70]?

2) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão, deve entender-se que os objetivos de política social que legitimaram a criação da modalidade contratual de substituição de trabalhador em reforma parcial justificam também, em conformidade com o artigo 4.º, n.º 1, do [acordo-quadro], a diferença de tratamento que constitui a compensação mais desfavorável da cessação da relação laboral, quando o empregador optar livremente que o contrato de substituição de trabalhador em reforma parcial seja um contrato de trabalho a termo?

3) A fim de garantir o efeito útil da referida Diretiva 1999/70, se se entender que não existe uma justificação razoável de acordo com o artigo 4.º, n.º 1, deve considerar-se que a desigualdade de tratamento entre trabalhadores temporários e trabalhadores permanentes, relativamente à compensação por cessação do contrato de trabalho, na legislação espanhola referida *supra*, constitui uma discriminação proibida pelo artigo 21.º da [Carta], sendo conseqüentemente contrária aos princípios da igualdade de tratamento e da não discriminação, que fazem parte dos princípios gerais do direito da União?»

30 Por carta apresentada na Secretaria do Tribunal de Justiça em 25 de abril de 2017, o Governo espanhol requereu, nos termos do artigo 16.º, terceiro parágrafo, do Estatuto do Tribunal de Justiça da União Europeia, a formação do Tribunal de Justiça em Grande Secção.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira e segunda questões

Quanto à admissibilidade

31 O Grupo Norte contesta a admissibilidade da primeira e segunda questões. Com efeito, a primeira questão diz respeito à comparação das diferentes causas que, segundo o direito espanhol, podem conduzir ao fim do contrato de trabalho. O órgão jurisdicional de reenvio pretende, assim, obter do Tribunal de Justiça uma interpretação do direito nacional, e não do direito da União. De igual modo, com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio procura apenas obter a fiscalização, pelo Tribunal de Justiça, das razões de política social que justificaram a criação, pelo legislador espanhol, do contrato de trabalho de substituição de trabalhador em reforma parcial. Por conseguinte, entende que o Tribunal de Justiça não é competente para responder a estas questões.

- 32 A este respeito, resulta de facto da jurisprudência constante que não cabe ao Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre a interpretação de disposições nacionais, uma vez que essa interpretação é da competência exclusiva dos órgãos jurisdicionais nacionais (Acórdão de 23 de novembro de 2017, CHEZ Elektro Bulgária e FrontEx International, C-427/16 e C-428/16, EU:C:2017:890, n.º 30 e jurisprudência referida).
- 33 No entanto, há que constatar que a primeira e segunda questões, como formuladas pelo órgão jurisdicional de reenvio, respeitam não à interpretação do direito espanhol mas à interpretação do direito da União, mais concretamente do princípio da não discriminação conforme concretizado pelo artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, o que é da competência do Tribunal de Justiça.
- 34 Tendo em conta o exposto, há que julgar admissíveis estas questões.

Quanto ao mérito

- 35 Com a primeira e segunda questões, que há que analisar em conjunto, 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 a indemnização paga aos trabalhadores contratados mediante contratos de trabalho a termo celebrados para preencher o tempo de trabalho liberto por um trabalhador em reforma parcial, como o contrato de substituição de trabalhador em reforma parcial em causa no processo principal, no termo do prazo pelo qual estes contratos foram celebrados, é inferior à indemnização atribuída aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado no momento da resolução do seu contrato de trabalho por um motivo objetivo.
- 36 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 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 [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 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 (Acórdãos 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; de 12 de dezembro de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, n.º 40; e de 13 de março de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 22).
- 37 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 com contratos sem termo (Acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 37; 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; e de 13 de março de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 23).
- 38 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 (Acórdãos 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, e de 13 de março de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 24; v., neste sentido, Acórdão de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 38).

- 39 Importa recordar que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro enuncia, no que respeita às condições de emprego, uma proibição de tratar os trabalhadores contratados a termo de uma maneira menos favorável do que os trabalhadores contratados por tempo indeterminado numa situação comparável, pelo simples motivo de terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente.
- 40 No caso vertente, em primeiro lugar, há que salientar que, uma vez que o contrato de trabalho de A. Moreira Gómez cessava numa data precisa, este é um «trabalhador contratado a termo», na aceção do artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro.
- 41 Em segundo lugar, está assim em causa determinar se a concessão de uma indemnização pelo empregador em razão da extinção de um contrato de trabalho está abrangida pelo conceito de «condições de emprego», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro. A este respeito, o Tribunal de Justiça declarou que o critério decisivo para determinar se uma medida se enquadra nesse conceito é precisamente o do emprego, isto é, a relação laboral estabelecida entre um trabalhador e o seu empregador (Acórdãos de 12 de dezembro de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, n.º 35, e de 13 de março de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 25).
- 42 O Tribunal de Justiça considerou, assim, que estão abrangidos por este conceito, designadamente, as regras relativas à determinação do prazo de pré-aviso aplicável em caso de rescisão dos contratos de trabalho a termo (v., neste sentido, Acórdão de 13 de março de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 29).
- 43 Com efeito, o Tribunal de Justiça precisou que uma interpretação do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro que exclua da definição do referido conceito os requisitos de rescisão de um contrato de trabalho a termo equivaleria a reduzir, contrariando o objetivo atribuído à referida disposição, o âmbito de aplicação da proteção contra discriminações concedida aos trabalhadores com contratos a termo (Acórdão de 13 de março de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 27).
- 44 Ora, estas considerações são integralmente transponíveis para a indemnização atribuída ao trabalhador devido à resolução do contrato de trabalho que o vincula ao seu empregador, uma vez que essa indemnização é paga devido à relação laboral que se constituiu entre estes (v., neste sentido, Acórdão de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 31).
- 45 Daqui decorre que uma indemnização 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.
- 46 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 for objetivamente justificado (v., neste sentido, Acórdão de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 65 e jurisprudência referida).
- 47 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 contratados por tempo indeterminado que se encontram numa situação comparável (Acórdão de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 37 e jurisprudência referida).
- 48 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, em conformidade com os artigos 3.º, n.º 2, e 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, 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 essas pessoas se encontram numa situação comparável (Acórdãos 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, e de 13 de março de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 31).

- 49 No caso em apreço, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio, que tem competência exclusiva para apreciar os factos, determinar se, quando era empregado do Grupo Norte no âmbito de um contrato a termo de substituição de trabalhador em reforma parcial, A. Moreira Gómez se encontrava numa situação comparável à dos trabalhadores contratados sem termo por esta mesma entidade patronal no mesmo período (v., por analogia, Acórdãos de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 67; de 18 de outubro de 2012, Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 43; e de 13 de março de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 32).
- 50 Não obstante, resulta dos elementos à disposição do Tribunal de Justiça que, quando era empregado do Grupo Norte no âmbito deste contrato, A. Moreira Gómez ocupava o mesmo posto de trabalho de «técnico de superfície» no Hospital Montecelo de Pontevedra que a trabalhadora de quem assegurava a reforma parcial enquanto esta não entrasse em reforma completa, sendo que esse posto de trabalho não tinha, de resto, exigências de formação específicas.
- 51 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 um trabalhador contratado a termo como A. Moreira Gómez era comparável à de um trabalhador contratado por tempo indeterminado pelo Grupo Norte para exercer as mesmas funções de técnico de superfície.
- 52 Importa, assim, determinar se há alguma razão objetiva que justifique que a cessação de um contrato a termo de substituição de trabalhador em reforma parcial dê lugar ao pagamento ao trabalhador contratado a termo de uma indemnização inferior à recebida por um trabalhador contratado sem termo, quando este último é despedido por uma das causas previstas no artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores.
- 53 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 contratados por tempo indeterminado pelo facto de esta diferença estar prevista numa norma geral ou 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, 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 54; e Despacho de 22 de março de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, não publicado, EU:C:2018:207, n.º 62).
- 54 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. Os referidos elementos podem resultar, nomeadamente, da natureza particular das tarefas para cuja realização foram celebrados contratos a termo 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 de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 45; e Despacho de 22 de março de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, não publicado, EU:C:2018:207, n.º 65).
- 55 No presente caso, o Governo espanhol invoca a diferença que caracteriza o contexto em que ocorre o pagamento de uma indemnização, como a prevista no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do Estatuto dos Trabalhadores, no momento da cessação de um contrato a termo como o contrato de substituição de trabalhador em reforma parcial, em relação àquele em que está previsto o pagamento de uma

indemnização mais elevada, em caso de despedimento por uma das causas previstas no artigo 52.º do referido Estatuto, como motivos económicos, técnicos ou relativos 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. O referido Governo salienta, em substância, que, embora o legislador espanhol tenha criado a primeira indemnização com vista a evitar o recurso excessivo ao emprego temporário e a reforçar a estabilidade do emprego, o seu pagamento ocorre quando se dá um acontecimento que podia ser antecipado pelo trabalhador no momento da celebração do contrato de trabalho a termo. Contrariamente à segunda, esta indemnização não tem, assim, por objeto compensar a frustração das expectativas legítimas do trabalhador na continuação da relação laboral, ocasionada pelo seu despedimento por uma das causas previstas no referido artigo 52.º Esta diferença permite explicar que o nível da indemnização concedida ao trabalhador aquando da extinção do seu contrato de trabalho não seja equivalente num caso e no outro.

- 56 A este respeito, cumpre salientar que o pagamento de uma indemnização como a devida pelo Grupo Norte no final do contrato de trabalho de A. Moreira Gómez, no qual estava previsto, desde a sua celebração, que o mesmo se extinguiria por ocasião da reforma completa da trabalhadora que aquele trabalhador substituíra, se insere num contexto sensivelmente diferente, do ponto de vista factual e jurídico, daquele em que o contrato de trabalho de um trabalhador por tempo indeterminado é resolvido por uma das causas referidas no artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores.
- 57 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 do prazo nele previsto, podendo esse termo ser constituído pela realização de uma tarefa determinada, pela ocorrência de um determinado acontecimento ou, como no caso vertente, pela concretização de uma data precisa. 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 laboral, sem que as partes tenham de manifestar a sua vontade a este respeito, após a celebração do referido contrato.
- 58 Em contrapartida, a resolução de um contrato de trabalho sem termo 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 na data da celebração deste e que vêm perturbar a evolução normal da relação laboral. Como decorre das explicações do Governo espanhol, recordadas no n.º 55 do presente acórdão, e conforme salientou, em substância, a advogada-geral no n.º 60 das suas conclusões, é precisamente para compensar o carácter imprevisto da rutura da relação laboral por uma causa deste tipo e, portanto, a frustração de expectativas legítimas, que o trabalhador podia alimentar nessa data, na 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 indemnização equivalente a vinte dias de salário por ano de antiguidade.
- 59 Neste último caso, o direito espanhol não opera 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 Estatuto dos Trabalhadores prevê uma indemnização legal equivalente a vinte dias de salário por ano de antiguidade na empresa a favor do trabalhador, independentemente de o seu contrato de trabalho ser a termo ou por tempo indeterminado.
- 60 Nestas condições, há, pois, que considerar que o objeto distinto das indemnizações previstas, respetivamente, no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), e no artigo 53.º, n.º 1, alínea b), do Estatuto dos Trabalhadores, cujo pagamento se insere em contextos fundamentalmente diferentes, constitui uma razão objetiva que justifica a diferença de tratamento em causa.

- 61 Tendo em conta o exposto, há que responder à primeira e segunda questões 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 a indemnização paga aos trabalhadores contratados mediante contratos de trabalho a termo celebrados para preencher o tempo de trabalho liberto por um trabalhador em reforma parcial, como o contrato de substituição de trabalhador em reforma parcial em causa no processo principal, no termo do prazo pelo qual estes contratos foram celebrados, é inferior à indemnização atribuída aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado no momento da resolução do seu contrato de trabalho por um motivo objetivo.

Quanto à terceira questão

- 62 Resulta da decisão de reenvio, em substância, que a terceira questão é colocada apenas em caso de resposta afirmativa à primeira e segunda questões. Tendo em conta a resposta dada a estas duas últimas questões, não há que responder à terceira.

Quanto às despesas

- 63 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Grande 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 a indemnização paga aos trabalhadores contratados mediante contratos de trabalho a termo celebrados para preencher o tempo de trabalho liberto por um trabalhador em reforma parcial, como o contrato de substituição de trabalhador em reforma parcial em causa no processo principal, no termo do prazo pelo qual estes contratos foram celebrados, é inferior à indemnização atribuída aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado no momento da resolução do seu contrato de trabalho por um motivo objetivo.

Assinaturas