



## Coletânea da Jurisprudência

### ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

21 de novembro de 2018\*

«Reenvio prejudicial — Diretiva 1999/70/CE — Acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Artigo 4.º — Princípio da não discriminação — Legislação nacional que permite a cessação dos contratos de trabalho a termo quando cessa o motivo do recrutamento — Professores recrutados para o ano letivo — Denúncia da relação laboral na data do final do ano letivo — Organização do tempo de trabalho — Diretiva 2003/88/CE»

No processo C-245/17,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Tribunal Superior de Justiça de Castela-Mancha, Espanha), por decisão de 19 de abril de 2017, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 11 de maio de 2017, no processo

**Pedro Viejobueno Ibáñez,**

**Emilia de la Vara González**

contra

**Consejería de Educación de Castilla-la Mancha,**

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: R. Silva de Lapuerta, vice-presidente, exercendo funções de presidente da Primeira Secção, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (relator), E. Regan e S. Rodin, juízes,

advogado-geral: J. Kokott,

secretário: L. Carrasco Marco, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 11 de abril de 2018,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de P. Viejobueno Ibáñez e E. de la Vara González, por J.J. Donate Valera, advogado,
- em representação da Consejería de Educación de Castilla-La Mancha, por C. Aguado Martín e M. Barahona Migueláñez, letrados,

\* Língua do processo: espanhol.

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

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 31 de maio de 2018,

profere o presente

### Acórdão

- 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 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).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de litígios que opõem Pedro Viejobueno Ibáñez e Emilia de la Vara González (a seguir, em conjunto, «interessados») à Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (Direção Regional da Educação de Castela-Mancha, Espanha) (a seguir «Direção Regional») a respeito da denúncia da relação laboral existente entre os interessados e a Direção Regional.

### Quadro jurídico

#### *Direito da União*

- 3 Resulta do considerando 14 da Diretiva 1999/70, que «[a]s 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 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 mesmo preâmbulo especifica que o acordo «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».

7 Nos termos do seu artigo 1.º, o acordo-quadro tem por objetivo, por um lado, melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação, e, por outro, estabelecer um quadro para evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo.

8 O artigo 3.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Definições», dispõe:

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

2. Para efeitos do presente acordo, entende-se por “trabalhador permanente em situação comparável” um trabalhador titular de um contrato de trabalho ou relação laboral sem termo que, na mesma empresa realize um trabalho ou uma atividade idêntico ou similar, tendo em conta as qualificações ou competências.

[...]»

9 O artigo 4.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Princípio da não discriminação», prevê, no seu n.º 1:

«No que diz respeito às condições de emprego, não poderão os trabalhadores contratados a termo receber tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de os primeiros terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente.»

10 O artigo 7.º da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO 2003, L 299, p. 9), tem a seguinte redação:

«Férias anuais

1. Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas, de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais.

2. O período mínimo de férias anuais remuneradas não pode ser substituído por retribuição financeira, exceto nos casos de cessação da relação de trabalho.»

### ***Direito espanhol***

11 O artigo 1.º, n.º 1, da Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (Lei 7/2007, relativa ao Estatuto dos Funcionários Públicos), de 12 de abril de 2007 (a seguir «Lei 7/2007»), prevê:

«O presente estatuto tem por objeto o estabelecimento das bases do regime estatutário dos funcionários abrangidos pelo seu âmbito de aplicação.»

12 Nos termos do artigo 2.º da referida lei, o estatuto de base dos agentes públicos é aplicável designadamente aos funcionários e aos trabalhadores das Administrações das comunidades autónomas.

13 O artigo 10.º, n.º 1, da referida lei dispõe:

«São funcionários interinos os que, por razões expressamente justificadas de necessidade e urgência, são nomeados nessa qualidade para o exercício de funções próprias dos funcionários de carreira, quando se verifique alguma das seguintes circunstâncias:

- a) Existência de lugares vagos que não possam ser providos por funcionários de carreira;
- b) Substituição temporária dos funcionários de carreira;
- c) Execução de programas de carácter temporário;
- d) Excesso ou acumulação de tarefas pelo prazo máximo de seis meses num período de doze meses.»

14 Nos termos do artigo 10.º, n.º 3, dessa mesma lei, a cessação da relação laboral dos funcionários interinos ocorre, para além das situações de perda do estatuto de funcionário, quando cessa a causa que justificou a sua contratação.

15 O artigo 10.º, n.º 5, da Lei 7/2007 dispõe que o regime geral dos funcionários é aplicável aos trabalhadores interinos, na medida em que seja adequado à natureza do seu estatuto.

16 O artigo 7.º da Ley 4/2011, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (Lei 4/2011, da Função Pública em Castela-Mancha), de 10 de março de 2011 (a seguir «Lei 4/2011»), dispõe:

«Para efeitos da presente lei, consideram-se trabalhadores interinos aqueles que, por razões expressamente justificadas de necessidade e urgência, são nomeados nessa qualidade para exercer temporariamente funções próprias dos funcionários de carreira, quando se verifique alguma das circunstâncias previstas no artigo 8.º»

17 O artigo 8.º, n.º 1, da mesma lei prevê:

«O recrutamento de trabalhadores interinos só pode ter lugar numa das seguintes situações:

- a) Existência de lugares vagos para os quais tenham sido atribuídos créditos orçamentais de nível básico e para os quais o recrutamento seja feito mediante concurso documental, quando não seja possível o seu preenchimento por funcionários de carreira.

[...]»

18 O artigo 9.º, n.º 1, da referida lei tem a seguinte redação:

«A relação laboral dos trabalhadores interinos termina pelos seguintes motivos:

[...]

- b) Cessação das razões de necessidade e urgência que justificaram a nomeação.»

19 Nos termos do Acordo de 10 de março de 1994, celebrado entre o Ministerio de Educación y Ciencia (Ministério da Educação e da Ciência, Espanha) e o sindicato ANPE, publicado por Decisão de 15 de março de 1994 da Dirección General de Personal y Servicios (Direção-Geral de Pessoal e Serviços) do referido ministério, relativa ao procedimento de seleção de professores recrutados como interinos (a seguir «Acordo de 10 de março de 1994»), os funcionários interinos que, em 30 de junho de um ano letivo, se encontrem no ensino há pelo menos cinco meses e meio continuam a exercer as suas funções desde essa data até ao início do ano letivo seguinte.

20 A décima terceira Disposição Adicional da Lei 5/2012, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-la Mancha para 2012 (Lei 5/2012, do Orçamento Geral da Comunidade de Castela-Mancha para 2012), de 12 de julho de 2012 (a seguir «Lei do Orçamento de 2012»), prevê:

«1. Em conformidade com o artigo 38.º, n.º 10, da [Lei 7/2007] e com o artigo 153.º, n.º 6, da [Lei 4/2011], a aplicação dos acordos a seguir indicados é suspensa nos seguintes termos:

[...]

i) [Acordo de 10 de março de 1994], no que respeita à [compensação financeira] das férias de julho e agosto para as substituições de duração superior a cinco meses e meio, bem como para o preenchimento dos lugares vagos. Neste sentido, os professores não universitários contratados como funcionários interinos recebem uma compensação financeira equivalente a 22 dias úteis se tiverem sido contratados para um ano letivo completo ou ao número de dias correspondente se o tempo de trabalho for inferior a um ano letivo.

[...]»

### **Litígio no processo principal e questões prejudiciais**

21 P. Viejobueno Ibáñez foi recrutado pela Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (Direção-Geral do Pessoal e dos Programas Educativos) da Dirección Regional como funcionário interino (*funcionario interino*) para o lugar de professor do ensino secundário no colégio Alonso Quijada, em Esquivias (província de Toledo, Espanha) no ano letivo de 2011/2012. E. de la Vara González foi recrutada como funcionária interina para o lugar de professora do ensino profissional no Centro de Ensino para Adultos Campos de Záncara, em San Clemente (província de Cuenca, Espanha) no mesmo ano letivo.

22 Em 29 de junho de 2012, data do final do ano letivo, os coordenadores educativos das províncias de Toledo e Cuenca adotaram, cada um deles, uma decisão de cessação da relação laboral, a partir dessa data, relativamente a P. Viejobueno Ibáñez e a E. de la Vara González, fundadas, respetivamente, na «livre cessação da relação laboral de um trabalhador interino» e na «cessação definitiva da relação laboral por alteração de situação administrativa».

23 Os interessados interpuseram recurso hierárquico da decisão de cessação das respetivas relações laborais. Tendo os recursos sido tacitamente indeferidos, interpuseram, em 12 de abril de 2013, perante o Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 (Toledo) [Tribunal do Contencioso Administrativo n.º 2 (Toledo), Espanha], um recurso destinado a obter, designadamente, a anulação da decisão tácita de indeferimento e da decisão de cessação das respetivas relações laborais, bem como o reconhecimento do seu direito a permanecer nos seus postos de trabalho até 14 de setembro de 2012. Em apoio dos seus recursos, os interessados alegam designadamente que as decisões de cessação da relação laboral violam o princípio da igualdade de tratamento, na medida em que levam a que os professores sejam tratados de maneira diferente consoante sejam funcionários interinos ou funcionários de carreira, os quais conservam o seu posto de trabalho após o final do período letivo.

24 Por Sentença de 26 de janeiro de 2015, o referido órgão jurisdicional negou provimento aos recursos, alegando, designadamente, que os atos de recrutamento dos interessados não tinham data de termo da contratação, que, uma vez que o recrutamento dos funcionários interinos se devia basear em razões de necessidade e urgência justificadas, a cessação das mesmas constituía uma causa legal de cessação da relação laboral desses trabalhadores, mesmo quando figura uma data de termo do contrato nos recibos de vencimento, e que o final do ano letivo podia implicar que cessasse a necessidade ou a urgência que tinha justificado o recrutamento dos referidos trabalhadores. Além disso, o Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 (Toledo) [Tribunal do Contencioso Administrativo n.º 2 (Toledo)]

considerou que o princípio da igualdade de tratamento não tinha sido violado, dado que a situação dos trabalhadores interinos, cuja relação laboral com a Administração é essencialmente temporária, não era comparável com a dos funcionários de carreira, cuja relação laboral com a Administração é permanente.

- 25 Os interessados interpuseram recurso jurisdicional desta decisão para o órgão jurisdicional de reenvio, o Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Tribunal Superior de Justiça de Castela-Mancha, Espanha), alegando, designadamente, que o facto de a cessação da sua relação laboral ter tido lugar em 29 de junho de 2012 constitui uma violação do artigo 4.º do acordo-quadro. Com efeito, consideram que, devido à sua qualidade de funcionários interinos, são tratados menos favoravelmente do que os professores com o estatuto de funcionários de carreira, dado que estes últimos conservam o seu posto de trabalho durante o período habitualmente dedicado às férias escolares de verão. Argumentam, além disso, que, uma vez que são recrutados para o ano letivo de 2011/2012 e exercem as mesmas funções que um professor com a qualidade de funcionário de carreira, não existem razões para que não possam desempenhar as tarefas correspondentes à sua função após o final do período letivo. Por outro lado, os interessados alegam que as decisões de cessação das respetivas relações laborais infringem o disposto no artigo 7.º da Diretiva 2003/88, dado que a sua relação laboral cessou antes de terem podido gozar as férias anuais e de terem recebido uma compensação financeira a esse título. Além disso, argumentam que a cessação da sua relação laboral desrespeita o Acordo de 10 de março de 1994.
- 26 O órgão jurisdicional de reenvio especifica que, de acordo com o artigo 7.º da Lei 4/2011, as relações laborais como as dos interessados são celebradas por motivos de necessidade e urgência. Segundo esse órgão jurisdicional, resulta da jurisprudência espanhola que a falta de necessidade do trabalho dos professores após o termo do período letivo constitui, no que respeita aos que foram recrutados como funcionários interinos, uma causa legal de cessação da relação laboral na data em que termina o referido período, em aplicação do artigo 9.º, n.º 1, alínea b), da mesma lei e do artigo 10.º, n.º 3, da Lei 7/2007, uma vez que o motivo do seu recrutamento deixou de existir.
- 27 Quanto à aplicação do princípio da não discriminação, o órgão jurisdicional de reenvio considera que os professores contratados como funcionários interinos estão abrangidos pelo conceito de «trabalhador contratado a termo», na aceção do acordo-quadro, na medida em que são recrutados para ocupar vagas de professores de carreira que estavam por preencher. Por sua vez, os professores com o estatuto de funcionário de carreira podem estar abrangidos pelo conceito de «trabalhador permanente em situação comparável», na aceção do artigo 4.º do referido acordo. Importa, pois, comparar, para efeitos da aplicação deste acordo, a situação dos trabalhadores interinos com a dos funcionários de carreira cujo trabalho nos mesmos estabelecimentos de ensino ou noutros estabelecimentos da mesma comunidade autónoma é semelhante.
- 28 Coloca-se, pois, a questão de saber se o fim do período letivo constitui efetivamente uma razão objetiva que justifique um tratamento diferenciado entre os professores consoante sejam funcionários interinos ou de carreira.
- 29 Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta-se sobre se a prática que consiste em cessar a relação laboral dos trabalhadores recrutados como funcionários interinos no final desse período é compatível com o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88, uma vez que a Direção Regional, nesta situação, está obrigado a proceder ao pagamento dos dias de férias anuais que os referidos professores não puderam gozar.
- 30 Por outro lado, o órgão jurisdicional de reenvio refere que a Administração da Comunidade Autónoma de Castela-Mancha respeitou o Acordo de 10 de março de 1994 até ao ano letivo de 2011/2012 e que a referida prática teve início com a adoção da Lei do Orçamento de 2012. Dado que esta mesma prática foi autorizada pela mesma lei, que introduziu medidas de austeridade e de controlo do défice público,

coloca-se a questão de saber se a referida lei é ou não contrária ao princípio da não discriminação, conforme concretizada pelo acordo-quadro e, em caso de resposta afirmativa, se o tribunal nacional pode não aplicar essa mesma lei com o fundamento de que é incompatível com o direito da União.

- 31 Nestas condições, o Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Tribunal Superior de Justiça de Castela-Mancha) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«Tendo em consideração a jurisprudência constante dos acórdãos anteriores [do órgão jurisdicional de reenvio], [...] e face aos argumentos constantes do presente recurso em que é impugnada a decisão de cessação de funções ou de cessação da relação laboral de funcionários interinos docentes [...] no momento em que termina o período de aulas do ano letivo com base na violação do princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores permanentes, consagrado no artigo 4.º do [acordo-quadro], e atendendo ao facto de que, segundo o regime jurídico espanhol, aplicável à função pública de [Castela-Mancha], os funcionários interinos docentes cessam as suas funções “quando deixarem de existir as razões de necessidade e urgência que justificaram a nomeação”, [o órgão jurisdicional de reenvio submete] as seguintes questões:

- 1) Pode o fim do período de aulas do ano letivo ser considerado uma razão objetiva que justifique uma diferença de tratamento entre os referidos funcionários docentes interinos e os funcionários docentes de carreira?
- 2) É compatível com o princípio da não discriminação destes funcionários docentes interinos o facto de, quando cessam funções no fim do período de aulas, não poderem gozar as suas férias em dias efetivos de descanso, sendo este substituído pelo pagamento das retribuições correspondentes?
- 3) É compatível com o princípio da não discriminação dos referidos funcionários, que se enquadrariam no conceito de trabalhadores contratados a termo, uma norma abstrata como a que figura na [décima terceira Disposição Adicional da Lei do Orçamento de 2012], que, por razões de contenção orçamental e cumprimento de objetivos de [défice], entre outras medidas, suspendeu a aplicação de um Acordo de 10 de março de 1994, [...], relativo ao pagamento de retribuições a título de férias de julho e agosto para as substituições superiores a 5 meses e meio, bem como para o preenchimento de lugares vagos, e impõe o pagamento, ao pessoal docente não universitário interino, das férias correspondentes a 22 dias de trabalho quando a nomeação como interino foi relativa ao ano letivo completo, ou dos dias proporcionais ao tempo de serviço?»

## **Quanto às questões prejudiciais**

### ***Quanto à primeira questão***

- 32 Com a sua primeira questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio pretende, em substância, saber se o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que permite a um empregador cessar, na data do final do ano letivo, a relação de trabalho a termo dos professores recrutados para um ano letivo como funcionários interinos, com o fundamento de que as razões de necessidade e urgência que justificaram o seu recrutamento deixaram de existir nessa data, enquanto a relação laboral permanente dos professores que têm a qualidade de funcionários de carreira se mantém.

- 33 A este respeito, importa recordar que o segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro afirma que as partes signatárias do mesmo «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 [e que] os contratos de trabalho a termo respondem, em certas circunstâncias, às necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores».
- 34 Nos termos do artigo 1.º, alínea a), do acordo-quadro, um dos objetivos deste 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 [...] a vontade dos parceiros sociais 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, enunciando prescrições mínimas suscetíveis de garantir a aplicação do princípio da não discriminação (Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 39 e jurisprudência aí referida).
- 35 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 por tempo indeterminado (Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 40 e jurisprudência aí referida).
- 36 Em contrapartida, o acordo-quadro não prescreve as condições em que se pode recorrer aos contratos de trabalho permanentes nem aquelas em que se pode recorrer aos contratos a termo (v., neste sentido, Acórdãos de 18 de outubro de 2012, *Valenza e o.*, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 63, e de 14 de setembro de 2016, *Martínez Andrés e Castrejana López*, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, n.º 39).
- 37 No caso em apreço, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta-se sobre se o princípio da não discriminação, tal como consagrado e concretizado pelo artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, foi infringido, uma vez que, ao contrário da situação dos professores, como G. Viejobueno Ibáñez e E. da Vara González, que são contratados enquanto funcionários interinos através de uma relação de trabalho a termo, não cessa, no final do período letivo, a relação de trabalho permanente dos professores com o estatuto de funcionário de carreira, os quais conservam a sua colocação, nomeadamente, durante o período das férias de verão.
- 38 Recorde-se que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, para apreciar se as pessoas interessadas realizam um trabalho idêntico ou similar na aceção do acordo-quadro, cumpre averiguar, em conformidade com os artigos 3.º, n.º 2, e 4.º, n.º 1, do mesmo acordo, se, atendendo a um conjunto de fatores, como a natureza do trabalho, as condições de formação e as condições de trabalho, se pode considerar que essas pessoas se encontram numa situação comparável (Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 51 e jurisprudência aí referida).
- 39 Feita esta especificação, resulta dos elementos do processo à disposição do Tribunal de Justiça que P. Viejobueno Ibáñez e E. de la Vara González, quando foram contratados pela Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (Direção-Geral do Pessoal e dos Programas Educativos) como funcionários interinos, exerciam as mesmas funções que os professores com a qualidade de funcionário de carreira.
- 40 Por conseguinte, a situação de um funcionário interino como P. Viejobueno Ibáñez e E. de la Vara González poderia, em princípio, ser considerada como comparável à de um professor com o estatuto de funcionário de carreira.



- 41 No entanto, há que salientar que, diversamente do processo que deu origem ao acórdão evocado no n.º 38 do presente acórdão, no processo principal, a diferença de tratamento invocada resulta exclusivamente do facto de a relação laboral dos interessados ter cessado numa data determinada enquanto a dos professores com o estatuto de funcionário de carreira foi mantida para além dessa data.
- 42 Ora, tal circunstância constitui a característica essencial que distingue uma relação laboral a termo de uma relação laboral permanente.
- 43 Na realidade, o facto de, na data do fim do ano letivo, não cessar a relação laboral dos professores com o estatuto dos funcionários de carreira ou essa relação não ser suspensa, é inerente à própria natureza da relação laboral dos referidos trabalhadores. Com efeito, estes são chamados a ocupar um lugar permanente precisamente porque são contratados através de uma relação laboral permanente.
- 44 As relações laborais a termo, como as dos interessados, são, em contrapartida, conforme resulta do artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro, caracterizadas pelo facto de o empregador e o trabalhador terem acordado, desde a conclusão do contrato, que o mesmo cessaria quando ocorressem certas condições determinadas de forma objetiva, como realização de uma tarefa determinada, a ocorrência de um determinado acontecimento ou ainda a concretização de uma data precisa (v., neste sentido, Acórdãos de 5 de junho de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, n.º 57, e Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 60).
- 45 Ora, no caso vertente, incumbe unicamente ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar se o empregador cessou as relações laborais dos interessados antes da ocorrência da condição determinada objetivamente pelas partes no litígio de que conhece. Se assim for, tal circunstância constitui não uma discriminação proibida pelo acordo-quadro, mas uma violação pelo empregador dos termos contratuais que enquadram as referidas relações laborais, que poderia, eventualmente, ser punida nos termos das disposições nacionais aplicáveis.
- 46 Nestas condições, na medida em que, como foi recordado, em substância, nos n.ºs 33 e 36 do presente acórdão, o acordo-quadro reconhece, em princípio, a legitimidade do recurso às relações laborais permanentes bem como às relações laborais a termo e não estabelece as condições em que se pode recorrer a tais relações, uma diferença de tratamento que, como a que está em causa no processo principal, consiste unicamente no facto de uma relação laboral a termo cessar, em determinada data, ao passo que a relação laboral permanente não cessa nessa data não pode ser objeto de sanção, com base naquele acordo.
- 47 Esta apreciação não é posta em causa pelo argumento da Comissão Europeia de que o mero carácter temporário da relação laboral não pode constituir uma «razão objetiva» que justifique uma diferença de tratamento na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro.
- 48 Com efeito, a diferença referida no n.º 46 do presente acórdão é inerente à coexistência de relações laborais permanentes e a termo e não pode, sob pena de eliminar quaisquer diferenças entre estas duas categorias de relações laborais, estar abrangida pela proibição enunciada no referido artigo.
- 49 De resto, resulta da decisão de reenvio que P. Viejobueno Ibáñez e E. de la Vara González alegam, em substância, que as suas relações laborais a termo não deveriam ter cessado em 29 de junho de 2012, data do final do período letivo, mas em 14 de setembro, ou seja, cerca de dois meses e meio depois, conforme previsto pelo Acordo de 10 de março de 1994.

- 50 A este respeito, há que observar que os interessados não pedem para ser efetivamente tratados, no que respeita à duração da sua relação laboral, da mesma maneira que os seus colegas com o estatuto de funcionários de carreira, os quais são chamados a ocupar os seus lugares mesmo após 14 de setembro de 2012. Na realidade, o que pedem é o mesmo tratamento que o concedido aos professores que, nos anos letivos anteriores, foram contratados como professores interinos até 14 de setembro.
- 51 Ora, dado que o princípio da não discriminação foi aplicado e concretizado pelo acordo-quadro unicamente no que se refere às diferenças de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores permanentes numa situação comparável (Acórdão de 5 de junho de 2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 50 e jurisprudência aí referida), as eventuais diferenças de tratamento entre certas categorias de pessoal contratado a termo não estão abrangidas pelo princípio da não discriminação consagrado pelo referido acordo-quadro (v., neste sentido, Acórdão de 14 de setembro de 2016, de *Diego Porras*, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 38 e jurisprudência aí referida).
- 52 Nestas condições, a diferença de tratamento alegada pelos interessados não pode, em quaisquer circunstâncias, estar abrangida pelo âmbito do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro.
- 53 Por último, no que respeita ao facto de os interessados terem sido privados da possibilidade de gozar efetivamente as suas férias anuais, não terem recebido remuneração durante os meses de julho, agosto e setembro de 2012 e esses meses não terem contado para a sua antiguidade para efeitos de progressão na carreira, importa salientar que tal circunstância é apenas a consequência direta da cessação das suas relações de trabalho, a qual não constitui uma diferença de tratamento proibida pelo acordo-quadro.
- 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 legislação nacional que permite a um empregador cessar, na data do final das aulas, a relação de trabalho a termo dos professores recrutados para um ano letivo como professores interinos, com o fundamento de que as razões de necessidade e urgência que justificaram o seu recrutamento deixaram de existir nessa data, enquanto a relação laboral permanente dos professores que têm a qualidade de funcionários de carreira se mantém.

### *Quanto à segunda e terceira questões*

- 55 Resulta da decisão de reenvio que, com a segunda e terceira questões, que devem ser analisadas conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, em substância, se o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que permite cessar, na data do final do período letivo, a relação de trabalho a termo dos professores recrutados para um ano letivo como professores interinos, na medida em que tal priva esses professores de dias de férias de verão anuais remuneradas respeitantes ao mesmo ano letivo, apesar de os referidos professores receberem uma compensação financeira a esse título.
- 56 A esse respeito, cumpre recordar que os trabalhadores devem poder beneficiar de descanso efetivo, num cuidado de proteção eficaz da sua segurança e da sua saúde. Por conseguinte, unicamente no caso de cessação da relação de trabalho é que o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 permite que o direito a férias anuais remuneradas seja substituído por uma compensação financeira (Acórdão de 20 de janeiro de 2009, *Schultz-Hoff e o.*, C-350/06 e C-520/06, EU:C:2009:18, n.º 23, e Despacho de 21 de fevereiro de 2013, *Maestre García*, C-194/12, EU:C:2013:102, n.º 28).
- 57 Ora, no processo principal, é ponto assente que as relações de trabalho dos interessados cessaram. Por conseguinte, nos termos do artigo 7.º da Diretiva 2003/88, o legislador espanhol podia estabelecer que estes últimos recebessem uma compensação financeira pelo período de férias anuais pagas que não puderam gozar.

58 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder que o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que permite cessar, na data do final das aulas, a relação de trabalho a termo dos professores recrutados para um ano letivo como professores interinos, ainda que tal prive esses professores de dias de férias de verão anuais remuneradas respeitantes ao mesmo ano letivo, desde que os referidos professores recebam uma compensação financeira a esse título.

### **Quanto às despesas**

59 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 (Primeira Secção) declara:

- 1) **O artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura no anexo da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que permite a um empregador cessar, na data do final das aulas, a relação de trabalho a termo dos professores recrutados para um ano letivo como professores interinos, com o fundamento de que as razões de necessidade e urgência justificaram o seu recrutamento deixaram de existir nessa data, enquanto a relação laboral permanente dos professores que têm a qualidade de funcionários de carreira se mantém.**
- 2) **O artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que permite cessar, na data do final das aulas, a relação de trabalho a termo dos professores recrutados para um ano letivo como professores interinos, ainda que tal prive esses professores de dias de férias de verão anuais remuneradas respeitantes ao mesmo ano letivo, desde que os referidos professores recebam uma compensação financeira a esse título.**

Assinaturas