



O direito da União opõe-se a uma «estabilização» da relação laboral de trabalhadores do setor público contratados a termo, que não tenha em conta a antiguidade adquirida

O facto de se tratar de um contrato a termo não constitui uma «razão objetiva» que possa justificar esta exclusão

Várias trabalhadoras, entre as quais R. Valenza, contratadas pela Autoridade italiana da Concorrência (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato: «AGCM») no âmbito de sucessivos contratos de trabalho a termo, obtiveram desta autoridade um contrato sem termo, com incorporação no quadro permanente.

Este procedimento, denominado de «estabilização» dos trabalhadores do setor público, previsto por uma legislação italiana específica, confere ao trabalhador – que satisfaz determinadas condições relativas à duração da sua relação de trabalho e ao procedimento de seleção observado por ocasião da sua contratação – o estatuto de funcionário. A sua remuneração inicial é fixada sem reconhecimento da antiguidade adquirida no serviço no âmbito de contratos a termo.

A AGCM recusou assim reconhecer às referidas trabalhadoras os períodos de serviço cumpridos anteriormente junto desta autoridade pública no âmbito de contratos a termo. Por conseguinte, as trabalhadoras contestaram esta recusa.

O Consiglio di Stato (Itália) pergunta ao Tribunal de Justiça se o «acordo-quadro» europeu relativo a contratos de trabalho a termo ¹ se opõe a esta regulamentação italiana.

No seu acórdão proferido hoje, o Tribunal de Justiça recorda, antes de mais, que o **princípio da não discriminação** enunciado pelo acordo-quadro prevê que os trabalhadores contratados a termo não devem 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, a não ser que razões objetivas justifiquem um tratamento diferente. O facto de terem adquirido o estatuto de trabalhadores sem termo não exclui a possibilidade de invocarem este princípio, que é, assim, aplicável no caso em apreço.

O Tribunal de Justiça compara, em seguida, as situações dos trabalhadores a termo e dos trabalhadores sem termo. Salieta a este respeito que – segundo as explicações fornecidas pelo Governo italiano – a razão de ser da regulamentação nacional é justamente valorizar a experiência adquirida na entidade patronal.

O Tribunal de Justiça precisa que **incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio determinar se, quando exerciam as suas funções no âmbito de um contrato de trabalho a termo, as trabalhadoras se encontravam numa situação comparável à dos funcionários do quadro permanente recrutados sem termo**. Com efeito, a natureza das funções exercidas por estas trabalhadoras no âmbito de contratos de trabalho a termo e a qualidade da experiência que adquiriram a este título constituem critérios que permitem verificar se se encontram numa situação

¹ Acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura em anexo à Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175, p. 43).

comparável à dos funcionários do quadro permanente. De qualquer modo, o facto de - diversamente dos funcionários do quadro permanente - não terem sido aprovadas no concurso geral de acesso à função pública não implica que estas se encontrem numa situação diferente, uma vez que as condições fixadas pelo legislador nacional se destinam precisamente a permitir apenas a estabilização dos trabalhadores a termo cuja situação possa ser equiparada à dos funcionários do quadro permanente.

Na hipótese de as funções exercidas na AGCM no âmbito de contratos de trabalho a termo corresponderem às de um funcionário do quadro permanente da categoria correspondente, importa verificar se existe uma **razão objetiva suscetível de justificar** que a antiguidade adquirida no âmbito dos contratos de trabalho a termo não seja em absoluto tomada em consideração.

Assim, o Tribunal de Justiça recorda que **pode existir uma razão objetiva suscetível de justificar uma diferença de tratamento, num contexto específico e perante elementos precisos e concretos, resultantes da natureza particular das tarefas.** A desigualdade de tratamento deve basear-se em critérios objetivos e transparentes, que permitam verificar que responde a uma real necessidade e que é adequada e necessária para atingir o objetivo prosseguido. De qualquer modo, **o simples facto de o trabalhador com contrato a termo ter cumprido períodos de serviço com base num contrato a termo não constitui tal razão objetiva.** Com efeito, admitir que a mera natureza temporária de uma relação laboral basta para justificar uma diferença de tratamento entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores sem termo esvaziaria de conteúdo os objetivos do direito da União e equivaleria a perpetuar a manutenção de uma situação desfavorável aos trabalhadores a termo.

O Tribunal de Justiça reconhece que os Estados-Membros dispõem de uma margem de apreciação na organização das suas próprias administrações e das condições de acesso à função pública. No entanto, a aplicação dos critérios que os Estados-Membros estabelecem deve ser efetuada de forma transparente e deve poder ser fiscalizada, de modo a impedir o tratamento desfavorável dos trabalhadores a termo, apenas com fundamento na duração dos contratos de trabalho que servem de base à sua antiguidade e à sua experiência profissional. Assim, certas diferenças relativas ao recrutamento dos trabalhadores contratados a termo no âmbito de procedimentos de «estabilização» relativamente aos funcionários do quadro permanente recrutados após um concurso geral, às qualificações exigidas e à natureza das tarefas de que devem assumir a responsabilidade poderiam, em princípio, justificar uma diferença de tratamento quanto às suas condições de emprego. Poderia, portanto, justificar-se um tratamento diferenciado que tivesse em conta exigências objetivas relativas ao lugar que o procedimento de recrutamento tem por objeto prover e que fossem alheias à duração determinada da relação laboral.

O objetivo – alegado pelo Governo italiano – de evitar discriminações inversas em prejuízo dos funcionários do quadro permanente recrutados através de concurso geral poderia constituir uma «razão objetiva». Em contrapartida, o Tribunal de Justiça considera que a **regulamentação italiana é desproporcionada na medida em que exclui totalmente a tomada em consideração de todos os períodos de serviço cumpridos no âmbito de contratos de trabalho a termo** para definir a antiguidade aquando do recrutamento sem termo e, logo, a remuneração. Com efeito, uma tal exclusão total e absoluta assenta na ideia errada de que a duração indeterminada da relação de emprego de certos agentes públicos justifica em si mesma uma diferença de tratamento relativamente aos agentes públicos contratados a termo, esvaziando assim da sua substância os objetivos da diretiva e do acordo-quadro.

Incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se existem «razões objetivas» que justifiquem esta diferença de tratamento.

NOTA: O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal de Justiça não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta

decisão vincula também os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.

O [texto integral](#) do acórdão é publicado no sítio CURIA no dia da prolação.

Contacto Imprensa: Amaranta Amador Bernal ☎ (+352) 4303 3667

Imagens da prolação do acórdão estão disponíveis em «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106