



COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 29/24

Luxemburgo, 20 de fevereiro de 2024

Acórdão do Tribunal de Justiça no processo C-715/20 | X (Não indicação das causas de rescisão)

Um trabalhador contratado a termo deve ser informado das causas da rescisão com pré-aviso do seu contrato de trabalho se essa informação estiver prevista para um trabalhador contratado por tempo indeterminado

Uma legislação nacional que preveja a comunicação dessas causas apenas aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado viola o direito fundamental a um recurso efetivo do trabalhador contratado a termo

O direito da União opõe-se a uma legislação nacional que permita a um empregador não fundamentar a rescisão com pré-aviso de um contrato de trabalho a termo, apesar de estar obrigado a tal quando rescinde um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Em tal hipótese, um trabalhador contratado a termo fica privado de uma informação importante para apreciar o eventual caráter injustificado do seu despedimento e, sendo caso disso, para agir judicialmente. Visto que esta diferença de tratamento viola o direito fundamental a um recurso efetivo, o órgão jurisdicional nacional chamado a conhecer de um litígio entre particulares está obrigado a não aplicar, se necessário, a legislação nacional quando não possa interpretá-la de maneira conforme.

Um órgão jurisdicional polaco é chamado a decidir um litígio que opõe um trabalhador, contratado ao abrigo de um contrato de trabalho a termo, ao seu antigo empregador. Em conformidade com a legislação nacional, este último rescindiu o contrato com pré-aviso sem indicar as causas da sua decisão. Alegando o caráter ilícito do seu despedimento, o trabalhador considera que a falta dessa indicação viola o princípio da não discriminação consagrado no direito da União e no direito polaco. Sustenta que, na legislação polaca, existe, no entanto, uma obrigação de indicar as causas no que respeita à rescisão de contratos de trabalho por tempo indeterminado.

O juiz polaco pergunta ao Tribunal de Justiça se tal diferença de exigências em matéria de rescisão, consoante o tipo de contrato de trabalho em causa, é compatível com o acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo ¹. Pretende também saber se esse acordo pode ser invocado num litígio entre particulares.

No seu acórdão, o Tribunal de Justiça recorda que **o acordo-quadro visa melhorar a qualidade do trabalho prestado a termo, garantindo o respeito do princípio da não discriminação.**

Quando não recebe informações sobre as causas da rescisão do contrato, o trabalhador contratado a termo fica privado de uma informação importante para apreciar o eventual caráter injustificado do seu despedimento. Não dispõe, portanto, a montante, de informação que possa ser determinante para efeitos da opção de intentar ou não uma ação judicial. **Deste modo, a legislação polaca institui uma diferença de tratamento em prejuízo dos trabalhadores contratados a termo.** Cabe, no entanto, ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se o trabalhador contratado a termo se encontra, no caso em apreço, numa situação comparável à de um trabalhador contratado por tempo indeterminado pelo mesmo empregador.

Além disso, o Tribunal de Justiça considera que **a mera natureza temporária de uma relação laboral não justifica o tratamento menos favorável dos trabalhadores contratados a termo**. A flexibilidade inerente a esta forma de contrato de trabalho não é, em seu entender, afetada pela comunicação das causas de despedimento.

Ainda que obrigado a garantir a plena eficácia do direito da União, o juiz nacional não tem, no caso em apreço, de deixar de aplicar a disposição nacional pelo simples facto de esta ser contrária ao acordo-quadro. Com efeito, este acordo, anexado a uma diretiva, não pode ser invocado num litígio entre particulares. No entanto, **a diferença de tratamento em questão viola também o direito fundamental a um recurso efetivo**, conforme garantido pela Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Por conseguinte, o órgão jurisdicional nacional está obrigado a não aplicar, se necessário, a legislação nacional em causa a fim de assegurar a plena eficácia deste direito quando não possa interpretar o direito nacional aplicável de maneira conforme.

NOTA: O reenvio prejudicial permite que os órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes tenha sido submetido, interroguem 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 decide o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta decisão vincula, do mesmo modo, os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não vincula o Tribunal de Justiça.

O [texto integral e, sendo caso disso, o resumo do acórdão](#) são publicados no sítio CURIA no dia da prolação.

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.

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

Fique em contacto!



¹ [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.