Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Décima Secção)

5 de fevereiro de 2015*

«Reenvio prejudicial — Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — Acordo-quadro CES, UNICE, CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Legislação nacional que prevê um período experimental de um ano para o contrato de trabalho por tempo indeterminado — Aplicação do direito da União — Inexistência — Incompetência do Tribunal de Justiça»

No processo C-117/14,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Espanha), por decisão de 4 de março de 2014, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 11 de março de 2014, no processo

Grima Janet Nisttahuz Poclava

contra

Jose María Ariza Toledano,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Décima Secção),

composto por: C. Vajda, presidente de secção, A. Rosas (relator) e E. Juhász, juízes,

advogado-geral: Y. Bot,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

— em representação do Governo espanhol, por A. Rubio González, na qualidade de agente,

— em representação do Governo polaco, por B. Majczyna, na qualidade de agente,

— em representação da Comissão Europeia, por J. Enegren e R. Vidal Puig, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

* Língua do processo: espanhol.

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 30.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta») e 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 L 175, p. 43).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe G. J. N. Poclava ao seu empregador, J. M. Ariza Toledano, a propósito do seu despedimento.

Quadro jurídico

Direito da União

3 O artigo 30.º da Carta consagra a «Proteção em caso de despedimento sem justa causa», nos seguintes termos:

«Todos os trabalhadores têm direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais.»

4 Em conformidade com o artigo 1.º da Diretiva 1999/70, «[a] presente diretiva tem como objetivo a aplicação do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado a 18 de março de 1999 entre as organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP)».

5 O anexo da Diretiva 1999/70 inclui o acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (a seguir «acordo-quadro»). O artigo 1.º do acordo-quadro dispõe:

«O objetivo do presente acordo-quadro consiste em:

a) Melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da não discriminação;

b) 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, n.º 1, do acordo-quadro, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», prevê:

«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, 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, cuj[o] [termo] seja determinad[o] por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento.

[…]»

8 O artigo 5.º do acordo-quadro, relativo às «Disposições para evitar os abusos», indica:

«1. Para evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo e sempre que não existam medidas legais equivalentes para a sua prevenção, os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais e de acordo com a lei, acordos coletivos ou práticas nacionais, e/ou os parceiros sociais deverão introduzir, de forma a que se tenham em conta as necessidades de setores e/ou categorias de trabalhadores específicos, uma ou várias das seguintes medidas:

a) Razões objetivas que justifiquem a renovação dos supramencionados contratos ou relações laborais;

b) Duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo;

c) Número máximo de renovações dos contratos ou relações laborais a termo.

2. Os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais, e/ou os parceiros sociais, deverão, sempre que tal seja necessário, definir em que condições os contratos de trabalho ou relações de trabalho a termo deverão ser considerados:

a) Como sucessivos;

b) Como celebrados sem termo.»

Direito espanhol

Direito do trabalho

9 A relação laboral é regulada pelo Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de março de 1995, relativo à aprovação do texto reformulado do estatuto dos trabalhadores (BOE n.º 75, de 29 de março de 1995, p. 9654, a seguir «estatuto dos trabalhadores»).

10 No que diz respeito ao «Período experimental», o artigo 14.º do estatuto dos trabalhadores prevê:

«1. Pode ser acordada por escrito a vigência de um período experimental, sem prejuízo dos limites relativos à sua duração eventualmente previstos em convenção coletiva. Na falta de convenção coletiva, a duração do período experimental não pode ser superior a seis meses para os titulares de um diploma de ensino intermédio [técnicos titulados] e a dois meses para os outros trabalhadores. Nas empresas com menos de vinte e cinco trabalhadores, o período experimental não pode ser superior a três meses para os trabalhadores que não sejam titulares de um diploma de ensino intermédio.

Nos contratos de trabalho a termo visados no artigo 15.º e celebrados por uma duração inferior a seis meses, o período experimental não pode ser superior a um mês, salvo indicação em contrário em convenção coletiva. […]»

Contrato de trabalho por tempo indeterminado de apoio aos empreendedores

11 A Lei 3/2012, de 6 de julho de 2012, que cria medidas urgentes para a reforma do mercado de trabalho (BOE n.º 162, de 7 de julho de 2012, p. 49113), alterou a legislação do trabalho, na sequência da crise económica que o Reino de Espanha atravessava.

12 Entre as medidas de «promoção do emprego por tempo indeterminado e outras medidas para favorecer a criação de empregos», o artigo 4.º da Lei 3/2012 prevê o «contrato de trabalho por tempo indeterminado de apoio aos empreendedores». O artigo 4.º, n.ºs 1 a 3, dispõe:

«1. Para facilitar a estabilidade do emprego e simultaneamente promover a iniciativa empresarial, as empresas com menos de 50 trabalhadores podem celebrar um contrato de trabalho de apoio aos empreendedores regulado pelo presente artigo.

2. O contrato é celebrado por tempo indeterminado e a tempo inteiro, devendo ser formalizado por escrito em conformidade com modelo a elaborar.

3. O regime jurídico deste contrato e os direitos e obrigações dele decorrentes são regulados, em geral, pelo disposto no texto reformulado da Lei relativa ao estatuto dos trabalhadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de março, e pelas convenções coletivas aplicáveis aos contratos por tempo indeterminado, com exceção da duração do período experimental prevista no artigo 14.º do estatuto dos trabalhadores, que será sempre de um ano. Não pode ser fixado um período experimental quando o trabalhador já tenha desempenhado as mesmas funções na empresa, independentemente das modalidades do contrato de trabalho.»

13 O referido artigo 4.º, n.ºs 4 e 5, prevê que o contrato de trabalho de apoio aos empreendedores é acompanhado de vantagens fiscais e de vantagens em matéria de segurança social e que, uma vez celebrado com desempregados inscritos no centro de emprego, dá direito a várias bonificações.

14 O artigo 4.º, n.ºs 6 a 8, da Lei n.º 3/2012 dispõe:

«6. O contrato de trabalho por tempo indeterminado de apoio aos empreendedores visado no presente artigo não pode ser celebrado por uma empresa que, nos seis meses anteriores à celebração do contrato, tenha procedido a despedimentos sem justa causa. […]

7. Para efeitos da aplicação das vantagens ligadas ao contrato de trabalho por tempo indeterminado de apoio aos empreendedores, a empresa deve empregar o trabalhador em causa durante, pelo menos, três anos, a partir do início da relação laboral. Além disso, deve manter o nível de emprego proporcionado pelo contrato de trabalho por tempo indeterminado de apoio aos empreendedores durante, pelo menos, um ano a partir da celebração desse contrato. Em caso de desrespeito dessas obrigações, há lugar a reembolso das vantagens obtidas.

[…]

8. Para efeitos da aplicação deste artigo, é tido em conta o número de trabalhadores empregados pela empresa no momento da contratação.»

15 O período de validade desta modalidade de emprego é definido pelo n.º 2 da nona disposição transitória da Lei 3/2012, nos seguintes termos:

«Nona disposição transitória. Celebração de contratos de formação e aprendizagem e de contratos de trabalho por tempo indeterminado de apoio aos empreendedores em relação com a taxa de desemprego.

[…]

2. Os contratos de trabalho por tempo indeterminado de apoio aos empreendedores, previstos no artigo 4.º da presente lei, poderão ser celebrados até que a taxa de desemprego em Espanha seja inferior a 15%.»

Factos do litígio no processo principal e questões prejudiciais

16 G. J. N. Poclava, de nacionalidade boliviana, trabalhava como cozinheira para a empresa hoteleira Taberna del Marqués. O seu contrato de trabalho a tempo inteiro foi celebrado em 16 de janeiro de 2013. Este contrato pertencia à categoria dos contratos de trabalho por tempo indeterminado de apoio aos empreendedores.

17 A segunda cláusula do referido contrato indica que o período experimental de G. J. N. Poclava terá sempre a duração de um ano. A décima primeira cláusula do contrato prevê que o mesmo pode ser cofinanciado pelo Fundo Social Europeu. A convenção coletiva para o setor da hotelaria e restauração é aplicável em tudo o que o contrato seja omisso.

18 Por carta de 31 de maio de 2013, G. J. N. Poclava foi informada de que a partir dessa data já não trabalhava para a empresa, por não ter ficado aprovada no período experimental.

19 Em 2 de julho de 2013, G. J. N. Poclava intentou uma ação contra o seu empregador no Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid, na qual pedia a declaração da ilicitude do seu despedimento e a condenação do seu empregador a reintegrá-la nas mesmas condições que as em vigor antes da cessação do contrato de trabalho ou a pagar-lhe uma indemnização equivalente a 33 dias de salário por ano de serviço.

20 O órgão jurisdicional de reenvio observa que a duração do período experimental prevista no artigo 4.º, n.º 3, da Lei 3/2012 não corresponde à que o direito espanhol habitualmente prevê e que não tem nenhuma relação com as características profissionais da pessoa contratada. Esta disposição criou um contrato atípico com a duração determinada de um ano, que pode ser transformado num contrato por tempo indeterminado no fim do período experimental. Além disso, durante esse período experimental, o trabalhador não beneficia de proteção jurídica contra um eventual despedimento, nomeadamente no que diz respeito à sua forma, às razões que o fundamentam e à fiscalização jurisdicional a que o mesmo pode ser sujeito.

21 O órgão jurisdicional de reenvio indica, por outro lado, que a Lei 3/2012 se destina a facilitar o emprego e faz parte das reformas da legislação do trabalho adotadas na sequência das decisões e recomendações da União Europeia em matéria de política de emprego.

22 No que respeita às decisões e recomendações da União, este órgão jurisdicional cita o artigo 148.º TFUE, que prevê orientações para o emprego, e o artigo 151.º TFUE, a Decisão 2008/618/CE do Conselho, de 15 de julho de 2008, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros (JO L 198, p. 47), a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 18 de abril de 2012, intitulada «Uma recuperação geradora de emprego» [COM(2012) 173 final], a Decisão 2010/707/UE do Conselho, de 21 de outubro de 2010, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros (JO L 308, p. 46), a Recomendação do Conselho, de 12 de julho de 2011, relativa ao Programa Nacional de Reformas de 2011 da Espanha e que emite o parecer do Conselho sobre o Programa de Estabilidade atualizado da Espanha para 2011-2014 (JO C 212, p. 1), e a Recomendação do Conselho, de 10 de julho de 2012, relativa ao Programa Nacional de Reformas de 2012 de Espanha e que emite um parecer do Conselho sobre o Programa de Estabilidade de Espanha para o período de 2012-2015 (JO C 219, p. 81).

23 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, o contrato de trabalho por tempo indeterminado de apoio aos empreendedores viola o artigo 30.º da Carta, os artigos 2.°, n.º 2, alínea b), e 4.° da Convenção n.º 158 sobre o despedimento, adotada em 22 de junho de 1982, em Genebra, pela Organização Internacional do Trabalho, a Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de outubro de 1961 — violação que decorre de uma decisão de 23 de maio de 2012 do Comité Europeu dos direitos sociais, relativa a um contrato grego semelhante —, e a Diretiva 1999/70.

24 No que diz respeito, em particular, a essa diretiva, o órgão jurisdicional de reenvio indica que a Lei 3/2012 é contrária aos objetivos da mesma diretiva, concretamente a não discriminação dos trabalhadores contratados no quadro de um contrato a termo e a prevenção dos abusos que resultam da utilização de contratos ou de sucessivas relações laborais a termo. Durante o primeiro ano de execução desses contratos ou relações laborais, a referida lei cria uma discriminação entre os trabalhadores que celebraram esses contratos ou que sejam partes nessas relações laborais e os que beneficiam de um contrato de trabalho a termo ou por tempo indeterminado normal, na medida em que, em caso de cessação antecipada da relação laboral, não está prevista nenhuma indemnização para os primeiros. Por outro lado, em violação da Diretiva 1999/70 e do acordo-quadro, esta lei criou um novo contrato de duração virtualmente determinada, que impõe condições de trabalho menos favoráveis aos trabalhadores aos quais é aplicado.

25 O órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre se é contrária ao direito da União uma legislação nacional como a que cria e regulamenta um contrato de trabalho que inclui um período experimental de um ano e que, além disso, retira à negociação coletiva a possibilidade de regulamentar convencionalmente o período experimental deste tipo de contrato. Pergunta-se igualmente se esse período experimental, durante o qual é autorizada a livre denúncia do contrato de trabalho, é compatível com o direito fundamental garantido pelo artigo 30.º da Carta.

26 Nestas condições, o Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid suspendeu a instância e submeteu ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) É contrária ao direito da União e compatível com o direito fundamental garantido pelo artigo 30.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia a legislação nacional que prevê um período experimental de um ano para o contrato de trabalho por tempo indeterminado de apoio [aos empreendedores], durante o qual o mesmo pode ser livremente denunciado?

2) Desrespeita os objetivos e a regulamentação […] da Diretiva 1999/70/CE […] [e, deste modo, os artigos 1.° e 3.° do acordo-quadro] o período experimental de um ano previsto para o contrato de trabalho por tempo indeterminado de apoio [aos empreendedores]?»

Quanto à competência do Tribunal de Justiça

27 Através das suas questões, que importa analisar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta ao Tribunal de Justiça, no essencial, se o artigo 30.º da Carta, a Diretiva 1999/70 e, em particular, os artigos 1.° e 3.° do acordo-quadro devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma legislação nacional, como a legislação espanhola em causa, que cria e regulamenta o contrato de trabalho por tempo indeterminado de apoio aos empreendedores e prevê um período experimental de um ano.

28 Há que recordar que o âmbito de aplicação da Carta, no que respeita à ação dos Estados-Membros, está definido no seu artigo 51.º, n.º 1, nos termos do qual as disposições da Carta têm por destinatários os Estados-Membros apenas quando apliquem o direito da União.

29 Com efeito, da jurisprudência constante do Tribunal de Justiça resulta, no essencial, que os direitos fundamentais garantidos pela ordem jurídica da União são aplicáveis em todas as situações reguladas pelo direito da União, mas não fora dessas situações (acórdão Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, n.º 19 e jurisprudência referida).

30 Importa, pois, analisar se a legislação espanhola que cria e regulamenta o contrato de trabalho por tempo indeterminado de apoio aos empreendedores constitui uma execução do direito da União.

31 Como recordou o Governo espanhol e a Comissão Europeia, 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 vincula à sua entidade patronal (acórdãos Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 28; Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 40; e Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 33).

32 Em virtude do artigo 2.º, n.º 1, do acordo-quadro, o mesmo é aplicável aos trabalhadores contratados a termo ou que sejam partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, pelas convenções coletivas ou pelas práticas vigentes em cada Estado-Membro.

33 Em conformidade com as definições constantes do artigo 3.º do acordo-quadro, um «trabalhador contratado a termo» é um «trabalhador titular de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral concluído diretamente entre um empregador e um trabalhador, cuj[o] [termo] seja determinad[o] por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento».

34 Decorre da decisão de reenvio que o artigo 4.º, n.º 2, da Lei 3/2012 prevê que «o contrato é celebrado por tempo indeterminado». O artigo 4.º, n.º 3, da Lei 3/2012 dispõe que o contrato é regulado pelas disposições do estatuto dos trabalhadores e pelas convenções coletivas aplicáveis aos contratos por tempo indeterminado, com exceção da duração do período experimental.

35 Decorre tanto da definição de trabalhador contratado a termo, que figura no artigo 3.º do acordo-quadro, como da legislação nacional aplicável no processo principal que um contrato de trabalho como o de G. J. N. Poclava não pode ser qualificado de contrato a termo.

36 Com efeito, o período experimental serve, no essencial, para verificar a aptidão e as capacidades do trabalhador, ao passo que o contrato a termo é utilizado quando o termo do contrato ou da relação laboral é determinado por condições objetivas.

37 De qualquer modo, a duração de um período experimental como a prevista pela Lei 3/2012 não é regulada pela Diretiva 1999/70.

38 Por conseguinte, importa concluir que um contrato como o «contrato de trabalho por tempo indeterminado de apoio aos empreendedores», previsto pelo direito espanhol, não é um contrato a termo abrangido pelo âmbito de aplicação da Diretiva 1999/70.

39 Nos fundamentos da sua decisão, o órgão jurisdicional de reenvio invoca outras disposições do direito da União que, segundo ele, justificam que a situação jurídica em causa seja abrangida pelo âmbito de aplicação do direito da União.

40 O artigo 151.º TFUE, no qual são expostos os objetivos da União e dos Estados-Membros em matéria de política social, não impõe nenhuma obrigação particular no que diz respeito aos períodos experimentais nos contratos de trabalho. O mesmo se diga das orientações e recomendações em matéria de política de emprego adotadas pelo Conselho ao abrigo do artigo 148.º TFUE, evocadas pelo tribunal de reenvio.

41 A este respeito, importa recordar que, quando analisou o «contrato novo emprego» francês, o Tribunal de Justiça decidiu que, apesar de a proteção dos trabalhadores em caso de rescisão do contrato de trabalho ser um dos meios para atingir os objetivos fixados pelo artigo 151.º TFUE e apesar de o legislador da União ser competente nessa matéria, de acordo com os requisitos previstos no artigo 153.º, n.º 2, TFUE, as situações que não são objeto das medidas adotadas com base nestes artigos não pertencem ao âmbito de aplicação do direito da União (despacho Polier, C-361/07, EU:C:2008:16, n.º 13).

42 Por outro lado, o facto de o contrato de trabalho por tempo indeterminado de apoio aos empreendedores poder eventualmente ser financiado por fundos estruturais não basta, por si só, para que se possa considerar que a situação em causa no processo principal implica uma aplicação do direito da União no sentido do artigo 51.º, n.º 1, da Carta.

43 Nos fundamentos da sua decisão, o órgão jurisdicional de reenvio também invoca os artigos 2.°, n.º 2, alínea b), e 4.° da Convenção n.º 158 sobre o despedimento, adotada em 22 de junho de 1982, em Genebra, pela Organização Internacional do Trabalho, e a Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de outubro de 1961. É forçoso concluir que o Tribunal de Justiça não tem competência, nos termos do artigo 267.º TFUE, para decidir sobre a interpretação de disposições de direito internacional que vinculam os Estados-Membros fora do âmbito do direito da União (v. acórdãos Vandeweghe e o., 130/73, EU:C:1973:131, n.º 2; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, n.º 61; despacho Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, n.º 14; e acórdão Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, n.º 22).

44 Resulta do acima exposto que a situação em causa no processo principal não é abrangida pelo âmbito de aplicação do direito da União. Por conseguinte, o Tribunal de Justiça não é competente para responder às questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio.

Quanto às despesas

45 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 (Décima Secção) declara:

O Tribunal de Justiça da União Europeia não é competente para responder às questões submetidas a título prejudicial pelo Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Espanha), por decisão de 4 de março de 2014.

Assinaturas