Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Décima Secção)

20 de dezembro de 2017 *

«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" — Passagem à situação administrativa de licença especial — Legislação nacional que prevê a concessão de uma licença especial em caso de eleição para funções públicas unicamente aos funcionários efetivos, com exclusão dos funcionários interinos»

No processo C-158/16,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo (Tribunal Administrativo n.º 1 de Oviedo, Espanha), por decisão de 1 de março de 2016, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 16 de março de 2016, no processo

Margarita Isabel Vega González

contra

Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Décima Secção),

composto por: E. Levits, presidente de secção, M. Berger e F. Biltgen (relator), juízes,

advogado-geral: E. Sharpston,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

– em representação de M. I. Vega González, por S. Suárez Solis, abogada, e R. Blanco González, procurador,

– em representação do Governo espanhol, por A. Gavela Llopis e A. Rubio González, 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 7 de setembro de 2017,

* Língua do processo: espanhol.

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 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 1999, L 175, p. 43).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe Margarita Isabel Vega González à Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (Ministério das Finanças e da Função Pública do Governo do Principado das Astúrias, Espanha) (a seguir «Ministério») relativamente à recusa deste último de deferir o pedido de passagem à situação administrativa de licença especial apresentado pela interessada na sequência da sua eleição como deputada ao Parlamento.

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 artigo 1.º da Diretiva 1999/70, a mesma tem como objetivo a «aplicação do acordo-quadro […] [que figura em anexo] celebrado […] entre as organizações interprofissionais de vocação geral [Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa (UNICE) e Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP)]».

5 O preâmbulo do acordo-quadro precisa, no seu terceiro parágrafo, que este «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».

6 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 de relações laborais a termo.

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 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. […]»

8 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 um 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

9 A Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (Lei 3/1985 do Principado das Astúrias, relativa à organização da função pública da Administração do Principado das Astúrias), de 26 de dezembro de 1985 (BOE n.º 59, de 10 de março de 1986, p. 9083), define, no seu artigo 6.º, «funcionários interinos» como as pessoas designadas nos termos legais para preencher temporariamente lugares vagos na Administração do Principado das Astúrias enquanto estes não forem providos por funcionários efetivos, ou para substituir nas respetivas funções os funcionários destacados ou em licença especial.

10 As situações administrativas são enumeradas no artigo 59.º, n.º 1, da Lei 3/1985, que, na alínea e), menciona a «licença especial». O n.º 2 deste artigo 59.º dispõe expressamente que os funcionários interinos não podem ser colocados em situação de licença especial.

11 Nos termos do artigo 64.º, n.º 1, alínea g), da Lei 3/1985, os funcionários da Administração do Principado das Astúrias passarão à situação de licença especial se forem eleitos deputados da Junta General del Principado de Asturias (Parlamento das Astúrias, Espanha).

12 Em conformidade com o artigo 64.º, n.º 2, da Lei 3/1985, os funcionários em situação de licença especial têm o direito à reserva do posto de trabalho e do lugar que ocupavam, e o tempo de permanência nessa situação será tido em conta para efeitos de prémios trienais e de promoção no grau.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

13 M. I. Vega González tem estado ao serviço da Administração do Principado das Astúrias desde 26 de maio de 1989 com diferentes estatutos profissionais. Em 15 de abril de 2011, foi nomeada por esta mesma Administração como funcionária interina do quadro superior dos administradores, para substituir um funcionário efetivo em destacamento.

14 Nas eleições para o Parlamento das Astúrias realizadas em 24 de maio de 2015, M. I. Vega González concorreu nas listas de um partido político e foi eleita deputada ao Parlamento.

15 Para poder assumir as suas funções parlamentares a tempo inteiro, M. I. Vega González solicitou à Administração do Principado das Astúrias, em 13 de junho de 2015, a concessão de uma licença especial, nos termos do artigo 59.º da Lei 3/1985, ou, em alternativa, de uma licença sem vencimento.

16 Por decisão de 23 de junho de 2015, a Dirección General de Función Pública (Direção-Geral da Função Pública, Espanha) indeferiu esse pedido com o fundamento de que a licença especial e a licença sem vencimento apenas são aplicáveis aos funcionários efetivos, e não aos funcionários interinos.

17 O recurso gracioso interposto por M. I. Vega González foi julgado improcedente por decisão do Ministério de 22 de outubro de 2015.

18 M. I. Vega González interpôs recurso contencioso dessa decisão para o órgão jurisdicional de reenvio, o Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo (Tribunal Administrativo n.º 1 de Oviedo, Espanha).

19 Perante o órgão jurisdicional de reenvio, o Ministério alega que a Diretiva 1999/70 não é aplicável, na medida em que tem unicamente por objeto as condições de emprego e não situações administrativas.

20 O Ministério precisa que, se M. I. Vega González fosse funcionária efetiva, ter-lhe-ia sido concedida a licença especial prevista no artigo 59.º da Lei 3/1985, dado que a Administração em causa não dispõe que qualquer margem de apreciação a este respeito. Assim, o único meio para M. I. Vega González exercer plenamente o seu mandato político é renunciar definitivamente ao seu emprego.

21 O órgão jurisdicional de reenvio recorda que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, uma diferença de tratamento no que se refere às condições de emprego entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores permanentes não é compatível com as exigências da Diretiva 1999/70, salvo se for justificada por razões objetivas.

22 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio insiste em que, mesmo que seja teoricamente possível sustentar que a diferença de tratamento se encontra justificada por razões objetivas relativas à urgência e à necessidade da nomeação temporária, este argumento não pode, no entanto, ser válido num caso em que o posto de trabalho é ocupado há mais de quatro anos por um trabalhador temporário. Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio salienta a importância particular do direito afetado no caso em apreço, em concreto, o direito de acesso a um mandato parlamentar, garantido pela Constituição espanhola.

23 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, o caráter temporário da função exercida por um funcionário interino não constitui, enquanto tal, uma razão objetiva que justifique um tratamento diferenciado, que o prive do direito de reintegrar o seu posto de trabalho no final do mandato parlamentar. Com efeito, mesmo que durante esse mandato a possibilidade de reintegração tenha de facto desaparecido devido ao facto de o posto de trabalho que o funcionário interino ocupava ter, entretanto, sido ocupado por um funcionário efetivo ou simplesmente suprimido, também não está excluído que a situação que justificou a nomeação temporária desse funcionário se mantenha no final do seu mandato parlamentar.

24 Por conseguinte, as dúvidas do órgão jurisdicional de reenvio dizem, sobretudo, respeito ao conceito de «condições de emprego» na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro. Ora, até à data, o Tribunal de Justiça só examinou o alcance deste conceito na perspetiva das questões da remuneração a receber, do tempo de trabalho, dos horários, do calendário ou das férias, ou até, de um modo mais geral, das autorizações para faltar ao trabalho. Cumpre portanto, por um lado, determinar se o conceito de «condições de emprego» engloba igualmente a obrigação de colocar um trabalhador contratado a termo, no caso vertente, um funcionário interino, numa situação administrativa que lhe permite, à semelhança do trabalhador permanente, a saber, o funcionário efetivo, suspender a relação laboral para, mais especificamente, se dedicar ao exercício de um mandato político para o qual foi eleito. Por outro lado, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre a questão de saber se o tratamento diferenciado entre funcionários interinos e funcionários efetivos levado a cabo pelo artigo 59.º da Lei 3/1985 é compatível com o princípio da não discriminação consagrado no artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro.

25 Foi nestas circunstâncias que o Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo (Tribunal Administrativo n.º 1 de Oviedo) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve a expressão "condições de emprego" do artigo 4.º do [acordo-quadro] ser interpretada no sentido de que tal conceito abrange a situação jurídica que permite a um trabalhador com uma relação de trabalho a termo que foi eleito para um cargo de representação política [solicitar] e obter, tal como o pessoal permanente, a suspensão da sua relação profissional com a entidade empregadora, e regressar ao seu posto de trabalho assim que cessar o respetivo mandato parlamentar?

2) Deve o princípio da não discriminação consagrado no artigo 4.º do [acordo-quadro] ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação [nacional], como o artigo 59.º, n.º 2, da [Lei 3/1985], que impede de forma total e absoluta os funcionários interinos de obterem o reconhecimento de uma situação administrativa de [licença] especial [se forem] eleitos deputados [a]o Parlamento, apesar de este direito ser reconhecido aos funcionários de carreira?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

26 Com a sua primeira questão, 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 o conceito de «condições de emprego», referido nesta disposição, inclui o direito de um trabalhador que foi eleito para exercer um mandato parlamentar beneficiar de uma licença especial, prevista pela legislação nacional, ao abrigo da qual a relação laboral é suspensa, de modo que a manutenção do emprego deste trabalhador e o seu direito à progressão ficam assegurados até ao final do seu mandato parlamentar.

27 A título preliminar, importa recordar que, nos termos do artigo 1.º, alínea a), do acordo-quadro, um dos objetivos deste último é melhorar a qualidade do trabalho a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação. Além disso, o preâmbulo do acordo-quadro precisa, no seu terceiro parágrafo, que este «[a]firma […] 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». 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 (acórdão de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 25 e jurisprudência aí referida).

28 O acordo-quadro, designadamente 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 contratados por tempo indeterminado (acórdão de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 26 e jurisprudência aí referida).

29 Tendo em conta os objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro, 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 (acórdão de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 27 e jurisprudência aí referida).

30 No que respeita ao conceito de «condições de emprego», na aceção do artigo 4.º do acordo-quadro, o Tribunal de Justiça já declarou que o critério decisivo para determinar se uma medida está abrangida por este conceito é precisamente o do emprego, a saber, 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; de 13 de março de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 25; de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 26; e despacho de 9 de fevereiro de 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, n.º 32).

31 Estão, assim, abrangidos pelo conceito de «condições de emprego», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, os prémios trienais de antiguidade (v., neste sentido, acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 47; de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.ºs 50 a 58; e de 9 de julho de 2015, Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, n.º 43), o complemento retributivo sexenal para formação permanente (v., neste sentido, despacho de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67, n.º 38), as regras relativas aos períodos de serviço a cumprir para se poder ser classificado num escalão de remuneração superior ou para efeitos do cálculo dos períodos de serviço exigidos a fim de se ser objeto de um relatório de notação anual (v., neste sentido, acórdão de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 46 e jurisprudência aí referida), o direito de participação no plano de avaliação do ensino e o incentivo financeiro dele emergente (despacho de 21 de setembro de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, n.º 36), bem como a redução para trabalho a meio-tempo e a regressão salarial daí decorrente (despacho de 9 de fevereiro de 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, n.º 33).

32 O Tribunal de Justiça decidiu igualmente que as regras relativas à determinação do prazo de pré-aviso aplicável em caso de rescisão de contratos de trabalho a termo fazem parte das «condições de emprego» na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro (v., neste sentido, acórdão de 13 de março de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.ºs 27 e 29).

33 O mesmo acontece com a indemnização que o empregador está obrigado a pagar a um trabalhador em razão da fixação ilegal de um prazo ao seu contrato de trabalho (v., neste sentido, acórdão de 12 de dezembro de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, n.º 37) ou na sequência da cessação dos contratos de trabalho a termo (v., neste sentido, acórdão de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 31).

34 Conforme salientou a advogada-geral no n.º 22 das suas conclusões, a expressão «condições de emprego» designa, pois, os direitos e obrigações que definem uma determinada relação laboral, o que inclui tanto as condições em que uma pessoa exerce um emprego como as relativas à cessação dessa relação laboral.

35 Por conseguinte, deve considerar-se que uma decisão que concede uma licença especial, como a que está em causa no processo principal, que implica a suspensão de certos elementos da relação laboral enquanto outros perduram, cumpre o critério enunciado no n.º 30 do presente acórdão e, portanto, está abrangida pelo conceito de «condições de emprego» na aceção do artigo 4.º do acordo-quadro.

36 Com efeito, por um lado, é ponto assente que a decisão de conceder essa licença a um trabalhador é necessariamente tomada em razão da relação laboral que o vincula ao empregador. Por outro lado, importa salientar que, no caso em apreço, a licença especial prevista pela Lei 3/1985 não só conduz à suspensão da relação laboral como também permite reservar o posto que o trabalhador ocupava até à sua reintegração no final do mandato parlamentar, garantindo ao mesmo tempo a tomada em conta, para efeitos do cálculo dos prémios trienais e da progressão no grau, de elementos que, conforme resulta da jurisprudência referida no n.º 31 do presente acórdão, já foram expressamente reconhecidos como estando abrangidos pelo conceito de «condições de emprego», tal como salientou a advogada-geral no n.º 25 das suas conclusões.

37 O argumento segundo o qual, no âmbito do litígio no processo principal, a necessidade de obtenção dessa licença especial é consequência da decisão deliberada e unilateral da trabalhadora com contrato a termo de participar em eleições não é determinante a este respeito, uma vez que um trabalhador efetivo colocado na mesma situação ter-se-ia defrontado com a mesma necessidade. Além disso, a pessoa que se candidata a um mandato parlamentar não tem a certeza de que será eleita, pelo que o simples facto de se candidatar, enquanto tal, não a obriga a apresentar um pedido de licença especial.

38 Em quaisquer circunstâncias, importa acrescentar que uma interpretação do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro que excluísse do âmbito de aplicação do conceito de «condições de emprego» o direito à licença especial equivaleria a reduzir, em violação do objetivo prosseguido pela referida disposição, o âmbito da proteção contra discriminações reconhecida aos trabalhadores contratados a termo (v., neste sentido, acórdãos de 13 de março de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.ºs 27 e 29; de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 30; e despacho de 21 de setembro de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, n.º 39).

39 Por consequência, há que responder à primeira questão que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que o conceito de «condições de emprego» referido nesta disposição inclui o direito de um trabalhador que foi eleito para exercer um mandato parlamentar beneficiar de uma licença especial, prevista pela legislação nacional, ao abrigo da qual a relação laboral é suspensa, de modo que a manutenção do emprego desse trabalhador e o seu direito à progressão ficam assegurados até ao final do seu mandato parlamentar.

Quanto à segunda questão

40 Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, que exclui de maneira absoluta a concessão de uma licença a um trabalhador contratado a termo a fim de o mesmo exercer um mandato político, licença essa ao abrigo da qual a relação laboral fica suspensa até à reintegração desse trabalhador no final do referido mandato, quando esse direito é reconhecido aos trabalhadores efetivos.

41 Recorde-se que o artigo 4.º do acordo-quadro enuncia, no seu n.º 1, no que respeita às condições de emprego, uma proibição de tratar os trabalhadores contratados a termo de forma menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de terem um contrato a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente.

42 Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o princípio da não discriminação exige que situações comparáveis não sejam tratadas de modo diferente e que situações diferentes não sejam tratadas de modo igual, exceto se esse tratamento for objetivamente justificado (acórdãos de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 65 e jurisprudência aí referida, e de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 35).

43 No caso em apreço, existe uma diferença de tratamento entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores permanentes, visto que um trabalhador permanente eleito para um mandato político pode beneficiar de uma licença especial ao abrigo da qual a relação laboral é suspensa até ao momento da sua reintegração no final do referido mandato, enquanto um trabalhador contratado a termo tem de se demitir do seu emprego para poder exercer esse mesmo mandato.

44 Ora, apenas no caso de as funções exercidas por um trabalhador como M. I. Vega González no âmbito do seu contrato de trabalho a termo não serem idênticas ou comparáveis às exercidas por trabalhadores permanentes é que a alegada diferença de tratamento relativa à concessão do benefício de uma licença especial poderia ser justificada, apesar da proibição estabelecida no artigo 4.º do

acordo-quadro, uma vez que essa diferença de tratamento diria respeito a situações diferentes (v., por analogia, acórdãos de 18 de outubro de 2012, Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 48 e jurisprudência referida, e de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 41).

45 Com efeito, para apreciar se as pessoas interessadas exercem um trabalho idêntico ou similar na aceção do acordo-quadro cumpre averiguar, em conformidade com os seus artigos 3.º, n.º 2, e 4.º, n.º 1, 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 (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 aí referida; de 13 de março de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 31; e de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 40).

46 Cabe, portanto, ao órgão jurisdicional de reenvio determinar se M. I. Vega González se encontra numa situação comparável à dos trabalhadores permanentes dessa mesma entidade durante o mesmo período (v., por analogia, acórdãos de 18 de outubro de 2012, Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 43 e jurisprudência aí referida; de 13 de março de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 32; e de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 42). Se, no final desta análise, esse tribunal concluir pela existência de uma desigualdade de tratamento, incumbe-lhe em seguida apreciar se esta pode ser justificada por «razões objetivas» na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, ou seja, por elementos precisos e concretos que caracterizem a condição de emprego em causa, no contexto específico em que esta se insere e com base em critérios objetivos e transparentes, a fim de verificar se essa desigualdade responde a uma real necessidade e é apta e necessária para atingir o objetivo prosseguido (v., neste sentido, acórdão de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 45 e jurisprudência aí referida).

47 A este respeito, o Tribunal de Justiça já precisou, por um lado, que 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 permanentes pelo facto de esta diferença estar prevista numa norma nacional geral e abstrata (acórdão de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 46 e jurisprudência aí referida).

48 Por outro lado, decorre igualmente de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que o recurso apenas à natureza temporária do trabalho não corresponde a essas exigências e não é suscetível de constituir uma «razão objetiva» na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro (acórdão de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 47 e jurisprudência aí referida).

49 No presente caso, ainda que o órgão jurisdicional de reenvio não exclua que a urgência e a necessidade de uma nomeação temporária, bem como a previsibilidade do termo da relação laboral, possam, em princípio, constituir elementos precisos e concretos suscetíveis de justificar uma desigualdade de tratamento no que respeita à concessão de uma licença especial, esse mesmo órgão jurisdicional precisa, no entanto, que tais argumentos não podem ser válidos numa situação como a que deu lugar ao litígio no processo principal, em que o posto de trabalho é ocupado há mais de quatro anos pelo mesmo trabalhador temporário.

50 Em quaisquer circunstâncias, a recusa absoluta de conceder uma licença especial aos trabalhadores contratados a termo não parece *a priori* indispensável ao objetivo prosseguido pela Lei 3/1985, isto é, a manutenção do emprego e do direito à progressão dos trabalhadores permanentes, e mais exatamente dos funcionários efetivos detentores de um mandato político, na medida em que o próprio órgão jurisdicional de reenvio afirma que é claramente possível conceder aos trabalhadores contratados a termo detentores de um mesmo mandato essa licença especial, que suspende a relação

laboral até ao final do referido mandato, momento em que estes teriam a garantia de reintegrar o seu posto de trabalho, exceto se este tivesse sido entretanto suprimido ou ocupado por um funcionário efetivo.

51 Em face do exposto, há que responder à segunda questão que o artigo 4.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, que exclui de maneira absoluta a concessão de uma licença a um trabalhador contratado a termo a fim de o mesmo exercer um mandato político, licença essa ao abrigo da qual a relação laboral é suspensa até à reintegração do trabalhador no final do referido mandato, quando esse direito é reconhecido aos trabalhadores efetivos.

Quanto às despesas

52 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:

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 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, deve ser interpretado no sentido de que o conceito de «condições de emprego» referido nesta disposição inclui o direito de um trabalhador que foi eleito para exercer um mandato parlamentar beneficiar de uma licença especial, prevista pela legislação nacional, ao abrigo da qual a relação laboral é suspensa, de modo que a manutenção do emprego desse trabalhador e o seu direito à progressão ficam assegurados até ao final do seu mandato parlamentar.**

2) **O artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo que figura em anexo à Diretiva 1999/70 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional, como a que está em causa no processo nacional, que exclui de maneira absoluta a concessão de uma licença a um trabalhador contratado a termo a fim de o mesmo exercer um mandato político, licença essa ao abrigo da qual a relação laboral é suspensa até à reintegração do trabalhador no final do referido mandato, quando esse direito é reconhecido aos trabalhadores efetivos.**

Assinaturas