Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DA ADVOGADA-GERAL
JULIANE KOKOTT
apresentadas em 31 de maio de 2018 [1]

Processo C-245/17

Pedro Viejobueno Ibánez,
Emilia de la Vara González
contra
Consejería de Educación de Castilla la Mancha

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Espanha)]

«Pedido de decisão prejudicial — Política social — Contrato de trabalho a termo — Acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Princípio da não discriminação — Funcionários interinos e funcionários de carreira na aceção do direito espanhol — Docentes nomeados como funcionários interinos — Exoneração antecipada no fim do período de aulas — Desigualdade de tratamento em relação a pessoas contratadas por períodos semelhantes — Razões objetivas para a desigualdade de tratamento»

I. Introdução

1. No contexto de situações orçamentais restritivas em muitos Estados-Membros, a administração pública também se vê constrangida a reduzir as suas despesas. Para reagir a este desafio, os professores nos serviços de educação dos Estados-Membros são raramente nomeados funcionários ou contratados de modo permanente, sendo mais frequentemente contratados a termo. Alguns Estados-Membros já tomaram a iniciativa de contratar uma parte do pessoal docente não para o ano letivo completo, mas apenas pela duração do tempo de aulas [2].

2. Em Espanha, a lei da função pública prevê a possibilidade de, em situações de necessidade e de urgência, contratar funcionários interinos [3] em vez de funcionários de carreira. Com base nessa lei, em situações de carência de docentes, têm sido nomeados funcionários interinos nos serviços de educação de Espanha pela duração de um ano letivo completo.

3. Também P. Viejobueno Ibáñez e E. de la Vara González, recorrentes no processo principal, foram contratados ao abrigo dessa lei, pela duração do ano letivo de 2011/2012, pelos serviços de educação da Comunidade Autónoma de Castela-Mancha. No fim do período de aulas e início das férias de verão, a autoridade escolar invocou, todavia, que já não se verificava a necessidade nem urgência da sua contratação e ambos foram exonerados com efeitos imediatos.

1 Língua original: alemão.

2 É o que acontece, por exemplo, em alguns *Ländern* da Alemanha, na Bélgica e no Reino Unido.

3 Em espanhol: «funcionarios interinos».

4. Nestas circunstâncias, o Tribunal de Justiça tem de conhecer, no caso vertente, da questão de saber se a autoridade escolar competente discrimina os funcionários interinos empregados a termo certo em comparação com os funcionários de carreira empregados a título permanente, quando os exonera antecipadamente no fim do período de aulas. Neste contexto, coloca-se também a questão de saber se os funcionários interinos são discriminados pelo facto de, em virtude da sua exoneração no início das férias de verão, não poderem utilizar os seus dias de férias como dias efetivos de descanso, mas receberem apenas uma compensação financeira proporcionalmente reduzida.

5. A categoria dos funcionários interinos segundo o direito espanhol já foi várias vezes objeto de decisões do Tribunal de Justiça [4]. O presente processo dá novamente ao Tribunal de Justiça a possibilidade de concretizar mais precisamente as consequências do princípio da não discriminação de trabalhadores contratados a termo para esta categoria de trabalhadores da função pública.

II. Quadro jurídico

A. Direito da União

6. No caso em apreço, o quadro jurídico do direito da União é constituído pela 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 [5] (a seguir «Diretiva 1999/70»). Segundo o seu artigo 1.º, esta diretiva tem como objetivo a aplicação do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo (a seguir também «acordo-quadro»), celebrado a 18 de março de 1999 entre três organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP), incluído como anexo à diretiva.

7. O acordo-quadro visa designadamente «melhorar a qualidade do trabalho com contrato a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação […]» [6]. Para esse efeito, o acordo é sustentado pela consideração de 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» [7]. Ao mesmo tempo, o acordo-quadro reconhece, porém, que os contratos de trabalho a termo «constituem uma característica do emprego em certos setores, ocupações e atividades, podendo ser da conveniência tanto dos empregadores como dos trabalhadores» [8].

8. O artigo 2.º, n.º 1, do acordo-quadro define o seguinte a respeito do seu âmbito de aplicação:

«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.»

9. O artigo 3.º do acordo-quadro contém as seguintes «definições»:

«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 concluíd[a] 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.

4 Acórdãos de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819); de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557); de 9 de julho de 2015, Regojo Dans (C-177/14, EU:C:2015:450), e de 20 de dezembro de 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), bem como Despachos de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, não publicado, EU:C:2012:67), e de 21 de setembro de 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

5 JO 1999, L 175, p. 43.

6 Considerando 14 da Diretiva 1999/70.

7 Segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro; v. também o n.º 6 das suas considerações gerais.

8 N.º 8 das considerações gerais do acordo-quadro; v. também o segundo parágrafo do seu preâmbulo.

* *NT:* E não «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», como consta da tradução oficial portuguesa.

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 idêntic[a] ou similar, tendo em conta as qualificações ou competências. […]»

10. O artigo 4.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Princípio da não discriminação», dispõe o seguinte:

«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.»

11. Além disso, deve fazer-se referência ao 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 [9], que, sob a epígrafe «Férias anuais», dispõe o seguinte:

«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.»

B. Direito nacional

12. A lei espanhola 7/2007 [10] (a seguir: EBEP) estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos na Administração Geral do Estado de Espanha e das suas Comunidades Autónomas.

13. Segundo o artigo 8.º do EBEP, há quatro categorias de empregados públicos: os funcionários de carreira, os funcionários interinos, os trabalhadores dos serviços públicos, que podem ser contratados quer a termo, quer sem termo, e o pessoal eventual.

14. O artigo 10.º do EBEP dispõe:

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

a) A existência de lugares vagos, quando não seja possível provê-los com funcionários de carreira;

b) A substituição temporária dos titulares dos lugares;

c) A execução de programas de caráter temporário;

d) O excesso ou acumulação de tarefas pelo prazo máximo de seis meses num período de doze meses.

[…]

9 JO 2003, L 299, p. 9.

10 Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público, EBEP (português: Lei 7/2007 que estabelece o Estatuto dos funcionários públicos), BOE n.º 89, de 13 de abril de 2007.

3. A cessação de funções dos funcionários interinos ocorre, para além das causas previstas no artigo 63.º, quando cesse a causa que justificou a sua nomeação.

[…]

5. Aplica-se aos funcionários interinos, desde que seja compatível com a natureza do seu estatuto, o regime geral dos funcionários de carreira.»

15. O artigo 63.º do EBEP estabelece as causas da perda do estatuto de funcionário de carreira.

16. A lei 4/2011 relativa à função pública na Comunidade Autónoma de Castela-Mancha [11] reproduz, no essencial, a definição de «funcionário interino» constante do artigo 10.º, n.º 1 do EBEP, acrescentando expressamente que este exerce «com caráter não permanente» as funções de um funcionário de carreira.

17. O artigo 9.º, n.º 1, alínea b), da Lei 4/2011 determina:

«1. O funcionário interino cessa as suas funções pelas causas seguintes:

[…]

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

[…]»

18. Um acordo entre a Dirección General de Personal y Servicios (Direção-Geral de Pessoal e Serviços) do Ministerio de Educación y Ciencia (Ministério da Educação e Ciência) e o sindicato ANPE de 10 de março de 1994 [12], também aplicável na Comunidade Autónoma de Castela-Mancha, prevê que os funcionários interinos que, em 30 de junho, se encontrem no ensino há pelo menos cinco meses e meio, continuam em funções até ao início do novo ano letivo e continuam, por isso, a ser remunerados durante os meses de verão.

19. A 13.ª Disposição Adicional da Lei n.º 5/2012, relativa ao Orçamento Geral da Comunidade Autónoma de Castela-Mancha [13] prevê que os empregados a termo, no caso de exoneração, recebem uma compensação relativa a 22 dias de férias não gozadas, quando, no momento da exoneração, já tenham trabalhado 12 meses. No caso de terem sido contratados no início do ano letivo em setembro e terem cessado funções no fim do período de aulas em junho, é-lhes paga a correspondente proporção da compensação dos dias de férias.

20. Segundo o artigo 50.º, n.º 1, do EBEP, os funcionários públicos têm direito a gozar 22 dias úteis de férias pagas por ano.

III. Matéria de facto, processo principal e questões prejudiciais

21. Pedro Viejobueno Ibáñez e Emilia de la Vara González, recorrentes no processo principal, foram nomeados funcionários interinos nos serviços de educação da Comunidade Autónoma de Castela-Mancha.

11 Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, BOE n.º 104 de 2 de maio de 2011.

12 V. Decisão da Dirección General de Personal y Servicios do Ministerio de Educación y Ciencia de 15 de março de 1994, BOMEC de 28 de março de 1994.

13 Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012, BOE n.º 273 de 13 de novembro de 2012.

22. Por decisão da Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa (Direção-Geral do Pessoal e dos Programas de Educação) do Ministério da Educação, Cultura e Desporto da Comunidade Autónoma de Castela-Mancha, de 13 de setembro de 2011, foi atribuído aos recorrentes, para o ano letivo de 2011/2012, um lugar vago de professor do ensino secundário e um lugar de professora de carreira nas Províncias de Toledo e Cuenca, respetivamente. O ano letivo de 2011/2012, segundo as informações do órgão jurisdicional de reenvio, decorreu de 15 de setembro de 2011 até 14 de setembro de 2012.

23. Em 29 de junho de 2012, último dia de aulas antes das férias de verão, os coordenadores da educação das províncias de Toledo e Cuenca ordenaram a exoneração dos recorrentes com efeitos a partir desse mesmo dia.

24. Os recorrentes reclamaram desta decisão num primeiro tempo e depois interpuseram recurso contencioso, pedindo, designadamente, que a decisão fosse anulada e que fosse declarado o direito dos recorrentes a exercer funções, até 14 de setembro de 2012, nos postos de trabalho que lhes tinham sido atribuídos.

25. Em primeira instância, foi negado provimento ao recurso. O Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 2 de Toledo [14] alegou, como fundamento da sua decisão, que com o fim do período de aulas se extinguiram as causas da necessidade e da urgência que haviam justificado a nomeação como funcionários interinos, nos termos do artigo 10.º, n.º 3, do EBEP e do artigo 9.º da Lei 4/2011. Segundo a jurisprudência do tribunais espanhóis, os funcionários interinos, em virtude da natureza do seu vínculo, não tinham qualquer direito a continuar a exercer funções num lugar até uma determinada data. Segundo o tribunal, isto aplica-se até nos casos em que, no ato da sua nomeação, tenha sido fixada uma data de exoneração. No caso dos recorrentes, nem sequer tinha sido mencionada no documento de nomeação nenhuma data precisa, mas apenas o período do ano letivo de 2011/2012.

26. Os recorrentes interpuseram recurso jurisdicional desta decisão para o Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Espanha). Alegam, em especial, que a cessação das suas funções no fim do período de aulas viola o artigo 4.º, n.º 1 do acordo-quadro, pois que não há nenhuma justificação objetiva para uma desigualdade de tratamento em comparação com os professores de carreira. Também há uma desigualdade de tratamento pelo facto de, com a sua exoneração, ficarem impedidos de gozar efetivamente as férias anuais, sendo estas objeto de compensação financeira. No entanto, de acordo com a Diretiva 2003/88, a compensação financeira constitui uma exceção.

27. Nestas circunstâncias, o Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Espanha) suspendeu a instância e, por decisão de 19 de abril de 2017, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 11 de maio de 2017, submeteu a este tribunal, para decisão prejudicial, nos termos do artigo 267.º TFUE, 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 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?

14 2.º Juízo do Contencioso Administrativo de Toledo.

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 Ley 5/2012 de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 (Lei n.º 5/2012 relativa ao Orçamento Geral da Comunidade Autónoma de Castilla-La Mancha para 2012), de 12 de julho, na sua Disposição Adicional 13.ª, 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, [celebrado entre o] Ministerio de Educación y Ciencia (Ministério da Educação e Ciência) 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) (BOMEC de 28 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?»

28. A Consejería de Educación de Castela-Mancha, o governo espanhol e a Comissão Europeia apresentaram observações escritas no processo no Tribunal de Justiça. As mesmas partes no processo e o recorrente Pedro Viejobueno Ibáñez estiveram representados na audiência realizada em 11 de abril de 2018.

IV. Apreciação jurídica

29. As três questões apresentadas referem-se à questão jurídica dos efeitos do princípio da não discriminação de trabalhadores contratados a termo sobre a situação dos chamados funcionários interinos nos serviços de educação em Espanha, que são contratados para todo o ano letivo, mas que posteriormente, no fim do período de aulas, ou seja, no fim de junho, são exonerados.

30. A primeira questão refere-se à justificação da exoneração no fim do período de aulas em si mesma, ao passo que a segunda e a terceira questões visam as consequências dessa exoneração no direito a férias dos funcionários interinos. Por esta razão, analisarei a primeira questão separadamente da segunda e da terceira questões.

A. Quanto à legalidade da exoneração no fim do período de aulas (primeira questão)

31. Com a primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende essencialmente saber se o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro é compatível com a prática espanhola, segundo a qual os funcionários interinos que, por razões de necessidade e de urgência, são contratados para um ano letivo completo, são exonerados no fim do período de aulas. O órgão jurisdicional de reenvio nutre dúvidas sobre se o fim do período de aulas pode constituir uma causa objetiva para o tratamento diferente dos funcionários interinos em comparação com os professores de carreira.

1. Quanto à admissibilidade da primeira questão

32. O Reino de Espanha entende que a primeira questão é inadmissível, porque o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o fim do período de aulas pode ser entendido como cessação do fundamento da nomeação dos funcionários interinos na aceção do artigo 10.º, n.º 3, do EBEP. O órgão jurisdicional de reenvio pretende dessa forma uma interpretação do direito nacional, o que está fora da competência do Tribunal de Justiça.

33. O governo espanhol fundamenta a sua objeção no facto de o direito da União não pôr em causa, em princípio, a possibilidade de fazer cessar os contratos a termo mesmo antes de ser atingido o termo neles previsto. Também não se questiona que a cessação das causas da necessidade e da urgência que justificaram a nomeação pode constituir um fundamento para a cessação antecipada. Assim, a questão apenas visa esclarecer se o fim do período de aulas, segundo o direito nacional, pode ser considerado como extinção da necessidade e da urgência.

34. Esta objeção não é convincente. É certo que, segundo jurisprudência consagrada, o Tribunal de Justiça, nos pedidos de decisão prejudicial, não se pode pronunciar sobre a interpretação do direito nacional [15]. No entanto, a questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio refere-se expressamente à interpretação do artigo 4.º, n.º 1 do acordo-quadro. Mesmo que a cessação antecipada de contratos a termo não esteja excluída pelo direito da União *per se*, qualquer diferença de tratamento a este respeito entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores permanentes deve ser justificada por razões objetivas [16]. O direito nacional deve ser interpretado à luz deste imperativo. Sobre esta questão, o Tribunal de Justiça pode e deve fornecer, no presente processo de decisão prejudicial, indicações úteis [17].

35. Pelo exposto, a primeira questão prejudicial é admissível.

2. Quanto à resposta à questão

36. Em primeiro lugar, há que referir que o acordo-quadro também se aplica aos contratos ou relações de trabalho a termo celebrados com os órgãos da administração e outras entidades do setor público [18]. Por conseguinte, os funcionários interinos a que se refere o direito espanhol devem ser considerados trabalhadores na aceção do artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro.

37. A relação laboral dos recorrentes no processo principal era a termo. Embora tenha sido esclarecido na audiência que os documentos da sua nomeação não indicavam uma data precisa do seu termo, parece que todas as partes entenderam que a relação laboral dos funcionários interinos cessaria o mais tardar em 14 de setembro de 2012. Também é esta a data indicada na decisão de reenvio como termo do ano letivo de 2011/2012 [19].

15 V., entre muitos, Acórdãos de 11 de março de 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, n.º 16), e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o. (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 81).

16 No processo Nierodzik, por exemplo, o Tribunal de Justiça decidiu que não é a rescisão antecipada do contrato a termo em si mesma, mas antes o prazo de rescisão mais curto destes contratos em comparação com os contratos permanentes sem razões objetivas que constitui uma discriminação dos trabalhadores contratados a termo. V. Acórdão de 13 de março de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 35).

17 Constitui jurisprudência assente o desejo do Tribunal de Justiça de fornecer aos órgãos jurisdicionais de reenvio elementos úteis para interpretação e aplicação do direito da União; v., entre muitos outros, Acórdãos de 31 de janeiro de 2008, Centro Europa 7 (C-380/05, EU:C:2008:59, n.ºs 49 a 51), de 11 de março de 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, n.ºs 17 e 19), de 13 de julho de 2017, Kleinsteuber, C-354/16, EU:C:2017:539, n.º 61), e de 26 de julho de 2017, Europa Way e Persidera (C-560/15, EU:C:2017:593, n.ºs 35 e 36).

18 Acórdãos de 4 de julho de 2006, Adeneler e o. (C-212/04, EU:C:2006:443, n.ºs 54 a 57); de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 25); de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.ºs 38 a 40), e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o. (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 67).

19 Se, pelo contrário, o órgão jurisdicional de reenvio, na sua apreciação, concluísse que o vínculo dos funcionários interinos podia cessar a qualquer momento e não automaticamente, o mais tardar, em 14 de setembro de 2012, o mesmo não estaria naturalmente abrangido pelo âmbito de aplicação do acordo-quadro. Com efeito, a mera possibilidade de fazer cessar um contrato a qualquer momento não constitui nenhuma definição de prazo na aceção do artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro.

a) Inclusão no âmbito de aplicação da proibição de discriminação

38. Segundo o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, 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. Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, este artigo é incondicional e suficientemente preciso para poder ser diretamente invocado por um particular perante um juiz nacional [20].

39. No entanto, o governo espanhol duvida de que, no caso vertente, haja uma diferença de tratamento relativamente às «condições de emprego». A única diferença de tratamento reside antes no simples facto de os contratos dos funcionários interinos serem contratos a termo, ao passo que os funcionários de carreira têm um vínculo permanente. O termo previsto de um contrato a termo não pode, porém, em si mesmo, necessitar de justificação. Com efeito, o recurso a contratos a termo em si mesmo não é excluído pelo acordo-quadro. Por esta razão, não cai, à partida, no âmbito de aplicação da proibição de discriminação.

40. Para fundamentar esta alegação, o governo espanhol e a Consejería afirmaram na audiência, no essencial, que o vínculo tinha (pelos menos também) o seu termo estabelecido até ao fim das aulas, ou seja, até ao fim de junho de 2012: ou a referência ao «ano letivo de 2011/2012» no documento de nomeação deve ser entendida no sentido de que se refere desde logo ao período que decorre até ao fim das aulas; ou então, na verdade, o termo da relação laboral verificava-se com a cessação das causas da necessidade e da urgência, que ocorreu no fim das aulas, e, no máximo, apenas com o início do novo ano letivo.

41. O que é determinante, por isso, é se e em que medida a relação laboral dos funcionários interinos no processo principal estava sujeita a uma fixação do termo dessa natureza até ao fim das aulas.

42. O conceito de «fixação do termo» na aceção do artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado de modo autónomo no direito da União [21]. Segundo a letra desta disposição, o que é determinante é que o termo da relação laboral seja determinado por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta ou de um certo acontecimento.

43. Tendo em vista as dificuldades de determinar claramente, neste caso, quando cessa a «necessidade e a urgência», seria duvidoso que, nesta variante da fixação do termo, o mesmo tenha sequer sido fixado pela definição de uma condição objetiva ou pela ocorrência de um *certo* acontecimento. Na audiência, o representante da Consejería afirmou nomeadamente que não é possível estabelecer antecipadamente o acontecimento que pode conduzir num caso concreto ao termo da relação laboral. Pelo contrário, pode haver várias circunstâncias que levam à cessação da causa que justificou a nomeação.

44. Em todo o caso, porém, o que é característico da fixação do termo é que uma relação de trabalho termina sempre automaticamente com a ocorrência de um determinado evento [22]. Em virtude das numerosas circunstâncias que, como se referiu, podem levar à cessação da necessidade e da urgência, deve, porém, ser tomada em cada caso uma decisão individual pela autoridade escolar sobre a cessação da relação laboral. A cessação da «necessidade e da urgência» constitui, por isso, um mero fundamento especial para fazer cessar a relação laboral, mas não um evento que determina o termo, na aceção do artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro.

20 Acórdãos de 15 de abril de 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, n.º 68), e de 12 de dezembro de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, n.º 28).

21 V. a este respeito as minhas Conclusões no processo Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, n.º 43).

22 V. a este respeito as minhas Conclusões no processo Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, n.ºs 43 a 45).

45. No que respeita à possível fixação do termo para o fim das aulas com base na mera referência ao «ano letivo de 2011/2012», compete exclusivamente ao órgão jurisdicional de reenvio averiguar se, dessa forma, se pretendia referir efetivamente e apenas o período de aulas. No caso de, dessa forma, se concluir que a relação laboral devia à partida terminar em 30 de junho de 2012, verifica-se um caso semelhante ao dos processos Grupo Norte Facility e Montero Mateos. Tal como já tive ocasião de afirmar nas minhas Conclusões nestes dois processos, a cessação prevista de um contrato a termo não constitui, em si mesma, nenhuma discriminação na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro [23].

46. A decisão de reenvio, que constitui a única base para a decisão do Tribunal de Justiça [24], indica, aliás, como duração do ano letivo de 2011/2012, o período de 15 de setembro de 2011 a 14 de setembro de 2012. Como foi afirmado por todos os participantes na audiência, os funcionários interinos também foram sempre nomeados, de acordo com a prática seguida até agora, pela duração deste período.

47. Tomando em conta esta situação de facto, trata-se, assim, de uma cessação *antecipada* e não de uma cessação já *prevista* da relação de trabalho a termo [25]. É certo que uma cessação antecipada não está, em princípio, excluída segundo o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, mas não pode ser discriminatória [26].

48. Por esta razão, o Tribunal de Justiça já esclareceu que uma interpretação do conceito de «condições de emprego» constante do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro que excluísse os requisitos de cessação de um contrato de trabalho a termo equivaleria a reduzir, contrariando o objetivo atribuído à referida disposição, o âmbito da proteção contra discriminações concedida aos trabalhadores com contratos a termo [27] Em especial, o Tribunal de Justiça declarou que o prazo de aviso prévio de rescisão dos contratos de trabalho a termo está abrangido pelo conceito de «condições de emprego» [28]. Por isso, deve seguir-se a mesma orientação no que respeita às causas de rescisão ou exoneração aplicáveis no caso vertente.

49. Por conseguinte, este caso é abrangido pelo âmbito de aplicação da proibição de discriminação.

b) Comparabilidade entre os funcionários interinos e os funcionários de carreira

50. Por conseguinte, o que resta como problema crucial é debater a questão de saber se os professores funcionários de carreira podem ser considerados «trabalhadores permanentes numa situação comparável» para efeitos do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro. Com efeito, como pode deduzir-se desde logo do teor desta disposição, o direito da União proíbe a discriminação de trabalhadores contratados a termo apenas em relação a trabalhadores permanentes numa situação comparável, mas não impõe de modo algum a igualdade de tratamento entre trabalhadores contratados a termo que não estão em situação comparável e os trabalhadores permanentes. Só no caso de as situações serem comparáveis é que a exoneração no fim do período de aulas pode constituir uma discriminação dos funcionários nomeados a termo.

23 V. as minhas Conclusões nos processos Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, n.º 58), e Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, n.º 53).

24 V. Acórdãos de 14 de outubro de 2010, van Delft e o. (C-345/09, EU:C:2010:610, n.º 114); de 6 de outubro de 2015, Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, n.º 13), e de 5 de dezembro de 2017, M.A.S. e M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, n.º 24).

25 Quanto a esta distinção, v. igualmente as minhas Conclusões nos processos Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, n.º 59), e Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, n.º 54).

26 V. a este respeito o n.º 34 destas conclusões, bem como a nota 16.

27 Acórdãos de 13 de março de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, n.ºs 27 e 29), e de 14 de setembro de 2016, Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 30).

28 Acórdão de 13 de março de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 29).

51. Como também foi realçado na audiência, é irrelevante, pelo contrário, a eventual desigualdade de tratamento entre diversas categorias de trabalhadores contratados a termo [29]. Por conseguinte, o objeto da apreciação não pode ser a questão de saber se os funcionários interinos, em virtude da alteração da prática ocorrida em 2012, são agora tratados de modo diferente dos funcionários interinos que estavam em funções de ensino antes do ano letivo de 2011/2012 e permaneciam normalmente nos seus postos de trabalho até ao fim do ano letivo em setembro.

52. Os recorrentes no processo principal invocam, porém, precisamente a desigualdade de tratamento que sofrem em comparação com funcionários de carreira, uma vez que a relação de trabalho destes últimos não termina atualmente no fim do período de aulas, nem é suspensa durante as férias de verão, ao passo que os funcionários interinos são exonerados no início das férias de verão. Por conseguinte, o que é determinante é saber se os funcionários interinos e os funcionários de carreira se encontram numa situação comparável.

53. O ponto de partida da análise da comparabilidade entre professores contratados a termo e professores permanentes, que compete ao órgão jurisdicional de reenvio [30], é a definição do conceito de «trabalhador permanente em situação comparável» constante do artigo 3.º, n.º 2, primeiro parágrafo, do acordo-quadro. Segundo a jurisprudência, há que averiguar se ambos realizam um trabalho ou uma atividade idêntica, com base numa globalidade de fatores, como a natureza do trabalho, as condições de formação e as condições de trabalho [31].

54. Segundo as informações constantes da decisão de reenvio, há muitas indicações no sentido de que os professores contratados a termo, no que respeita à atividade concreta a exercer — particularmente a natureza do seu trabalho, as exigências de formação e as condições de trabalho — se encontram na mesma situação que os professores funcionários. Segundo o direito nacional, são atribuídos aos funcionários interinos precisamente os lugares que transitoriamente não podem ser providos com funcionários de carreira. Parece, assim, que os funcionários interinos desempenham o mesmo tipo de trabalho em iguais condições, porque cada um deles substitui um funcionário de carreira. Também é exigida igual formação profissional para o exercício da profissão de professor, bem como a existência de um procedimento de seleção.

55. Contudo, não resulta logo destas considerações gerais que os funcionários interinos e os funcionários de carreira se encontram numa situação comparável de todos os pontos de vista. Pelo contrário, o que é determinante é que ambas as categorias de trabalhadores se encontrem numa situação comparável também e precisamente face *à disposição legal controvertida* — neste caso, a cessação antecipada da relação laboral no início das férias de verão — [32].

56. Por isso, os funcionários interinos, precisamente a respeito da exoneração antes das férias de verão, não estão numa situação comparável à dos funcionários de carreira, porque só o seu estatuto prevê a possibilidade de exoneração antecipada, ao passo que a relação laboral dos funcionários de carreira é, por definição, permanente. O órgão jurisdicional de reenvio, segundo as suas próprias informações, tem-se baseado especialmente nesta circunstância para fundamentar a legalidade da exoneração dos funcionários interinos no fim do período de aulas.

29 Despacho de 11 de novembro de 2010, Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, n.º 57). V. também, quando a esta questão, as minhas Conclusões nos processos Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, n.º 45), e Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, n.º 40).

30 Acórdãos de 18 de outubro de 2012, Valenza (C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 43); de 13 de março 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).

31 Acórdãos de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 66), e de 13 de março de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 31), bem como Despachos de 21 de setembro de 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, n.º 44), e de 9 de fevereiro de 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, n.º 38); já no mesmo sentido, Acórdão de 31 de maio de 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, n.º 33).

32 Também neste sentido, v. o Despacho de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, n.º 44). V. a este respeito as minhas Conclusões nos processos Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, n.º 44), Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, n.º 49), e Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, n.º 71), bem como, a respeito do princípio da igualdade em geral, o Acórdão de 16 de dezembro de 2008, Arcelor Atlantique e Lorraine e o. (C-127/07, EU:C:2008:728, n.º 25).

57. Porém, a existência de uma discriminação não pode ser simplesmente descartada com a referência a uma disposição do direito nacional que prevê precisamente a desigualdade de tratamento em causa [33]. Além disso, recusar neste caso a comparabilidade das duas categorias fazendo referência ao caráter permanente da relação de trabalho dos funcionários de carreira, quando está precisamente em causa a legalidade da exoneração antecipada dos professores contratados a termo, é entrar num círculo vicioso. De outro modo, estaria sempre excluída a comparabilidade de funcionários interinos e funcionários de carreira relativamente à exoneração e estaria sempre afastado o âmbito de aplicação do acordo-quadro. No entanto, isto é contrário à jurisprudência do Tribunal de Justiça, que aplica expressamente a proibição de discriminação resultante do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro às condições de exoneração [34].

58. Só as desvantagens que estão inerentemente ligadas à fixação do termo refletem a distinção (admissível) entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores permanentes e não constituem, por isso, nenhuma discriminação. Com efeito, no que respeita a tais desvantagens, os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores permanentes não estão numa situação comparável. As desvantagens inerentes à fixação do termo devem, porém, ser distinguidas de outras desvantagens. A exoneração antecipada, no fim do período de aulas, apenas respeita, no caso vertente, aos funcionários interinos contratados a prazo. Esta possibilidade de exoneração antecipada não é, de modo nenhum, uma circunstância que seja em princípio inerente à fixação do termo de uma relação laboral, mas antes um tratamento desfavorável adicional dos funcionários interinos em comparação com os funcionários de carreira no direito espanhol.

59. Na verdade, em princípio não está ligada à relação de trabalho temporária, pelo menos durante o período previsto para a sua vigência, uma maior insegurança quanto à sua continuidade. Assim, esse facto, só por si, não frustra a comparabilidade com a situação dos funcionários de carreira. Pelo contrário — como já tive ocasião de afirmar noutro lugar [35] —, a subsistência de uma relação laboral de um trabalhador contratado a termo, durante a vigência do seu contrato de trabalho, não merece menos proteção do que a relação laboral do seu colega contratado sem termo. É certo que o direito nacional prevê, no caso vertente, que as funções dos funcionários interinos podem cessar antecipadamente, no caso de cessação da necessidade e da urgência. No contexto do termo anual das aulas com o início das férias de verão, os interessados não tinham, porém, de esperar precisamente que estas circunstâncias seriam consideradas pela administração como cessação da necessidade e da urgência. Este ponto de vista também foi especialmente sublinhado pela Comissão na audiência. De outro modo, o termo da relação de trabalho podia ter sido desde logo fixado até ao fim do período de aulas.

60. No que respeita à continuidade da relação de trabalho por toda a duração do ano letivo de 2011/2012, os funcionários interinos e os funcionários de carreira encontram-se, por conseguinte, numa situação comparável na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro. Segundo a ordem normal das coisas, nem os funcionários de carreira nem os funcionários interinos teriam de esperar — por maioria de razão à luz da prática anterior — ser exonerados antes do fim do ano letivo. Como a Comissão sublinha com razão, também o órgão jurisdicional de reenvio — que, no final, é o único competente para esta conclusão — considera que as situações dos funcionários interinos e dos funcionários de carreira são comparáveis.

61. A exoneração dos recorrentes no fim do período de aulas de 2011/2012 constitui, por conseguinte, uma desigualdade de tratamento que necessita de justificação, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro.

33 Acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 57), de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 54), e de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 46).

34 V. a este respeito o n.º 48 destas conclusões, bem como a nota 27.

35 V. as minhas Conclusões no processo Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, n.º 73).

c) Justificação da desigualdade de tratamento

62. Pelo exposto, há que apreciar, finalmente, se esta desigualdade de tratamento pode ser justificada por razões objetivas.

63. Com a referência a razões objetivas, como a que consta designadamente do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, os parceiros sociais europeus — e, em última instância, também o legislador da União — expressam a ideia fundamental de que as relações laborais a termo não podem ser utilizadas pelos empregadores para privar os trabalhadores em causa dos direitos que são reconhecidos aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado comparáveis [36].

64. De forma simplificada, a jurisprudência do Tribunal de Justiça relativa ao artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro [37] reconhece como razões objetivas para uma desigualdade de tratamento entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores permanentes equiparáveis tanto as tarefas a realizar pelos trabalhadores como também a prossecução de objetivos legítimos de política social pelo respetivo Estado-Membro. Além disso, mesmo que se verifiquem razões objetivas, a desigualdade de tratamento apenas pode ser justificada caso esteja relacionada com circunstâncias precisas e concretas e respeite o princípio da proporcionalidade.

65. De acordo com estes critérios, o fim do período de aulas não pode constituir uma razão objetiva para um tratamento mais desfavorável dos recorrentes no processo principal.

66. Em primeiro lugar, a natureza da relação laboral do funcionário interino não pode justificar a desigualdade do seu tratamento em comparação com os professores funcionários de carreira. Com efeito, o caráter temporário da relação laboral, segundo jurisprudência assente, não pode por si só justificar uma discriminação [38].

67. É certo que o governo espanhol e a Consejería realçam que os funcionários interinos, em virtude do seu estatuto, tinham de contar com a exoneração, porque a mesma está prevista no caso de cessarem as razões da nomeação. No entanto, não era concretamente previsível que o fim do período de aulas viesse a ser considerado como uma tal cessação das razões da nomeação. Com efeito, o decurso do ano letivo é caracterizado por períodos variáveis de aulas e sem aulas: O fim do período de aulas em junho estava determinado desde o início, e até com indicação da data. Parece contraditório classificar este procedimento normal e completamente previsível, sem acrescentar outras circunstâncias, como cessação das causas da nomeação. Neste caso, o termo da relação laboral devia ter sido fixado antecipadamente para o início das férias de verão, dado que, coerentemente, não havia desde o início nenhuma razão de nomeação para o período sem aulas.

68. Seria diferente se ocorresse um evento não previsível como, por exemplo, a abertura de uma escola privada na área de influência da instituição em causa e a consequente redução da necessidade de docentes em consequência da saída de alunos, ou o restabelecimento inesperado de um colega em baixa por doença prolongada.

36 Acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 37); de 12 de dezembro de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, n.º 41), e de 13 de março de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, n.º 23).

37 Acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, n.ºs 53 e 58); de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, n.º 42); de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 55); de 18 de outubro de 2012, Valenza (C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, n.º 51), e de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 45).

38 Acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 57), de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 56), e de 8 setembro de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 74).

69. Em segundo lugar, a cessação ou redução da necessidade de atividade docente que o fim do período de aulas implica afeta em igual medida os funcionários de carreira e os funcionários interinos. Com efeito, no que respeita à atividade de ensino em si mesma, as tarefas atribuídas aos funcionários interinos correspondem às dos funcionários de carreira [39]. Segundo as informações do órgão jurisdicional de reenvio, os funcionários de carreira, durante o período de férias, também não têm a obrigação de estar presentes, nem têm de estar concretamente à disposição da autoridade escolar de qualquer outro modo.

70. É certo que os funcionários de carreira, nas férias de verão, têm, em certas circunstâncias, fazer preparativos para o ano letivo próximo que os funcionários interinos só têm de fazer se forem nomeados para mais um ano letivo. No entanto, ambas as categorias de professores têm de utilizar os meses de verão para formação profissional. Faria igual sentido que os funcionários interinos, tal como os funcionários de carreira, também fossem envolvidos na realização de exames. Na audiência, foi afirmado a este propósito que a realização de exames não está reservada de modo nenhum aos funcionários de carreira, mas também pode ser perfeitamente assegurada por funcionários interinos — especialmente nos períodos curtos sem aulas durante o ano letivo. Por consequência, a desigualdade de tratamento não é justificada pela natureza das tarefas confiadas aos trabalhadores prejudicados.

71. Em terceiro lugar, a exoneração dos professores contratados a termo no fim do período de aulas não pode justificar-se pelo simples facto de a previsão da continuação dos seus contratos durante o verão constituir um pesado encargo para as finanças públicas.

72. Resulta da decisão de reenvio que, até ao ano letivo de 2011/2012, os funcionários interinos que eram nomeados para um ano letivo completo também continuavam em funções durante as férias de verão. Todavia, com a finalidade de fazer economias orçamentais, esta prática foi alterada no início do ano de 2012, tendo sido publicada com este objetivo a lei orçamental 5/2012, que prevê a exoneração dos funcionários interinos no fim do período de aulas e o pagamento da compensação proporcional dos dias de férias não gozados. No entender do órgão jurisdicional de reenvio, a economia de recursos orçamentais é, por isso, o único objetivo da nova prática. No entanto, segundo jurisprudência assente, simples considerações orçamentais não podem por si sós constituir uma razão justificativa de uma discriminação [40].

73. Além disso não se percebem as razões pelas quais deveriam precisamente os funcionários interinos contribuir para o objetivo da economia orçamental através da cessação antecipada da sua relação laboral. Embora a decisão sobre a afetação dos recursos orçamentais seja da competência dos Estados-Membros, esta decisão não deve, no entanto, ser discriminatória [41].

74. Em quarto lugar, mesmo que se pretendesse reconhecer como legítimas, em determinadas circunstâncias, as economias impostas pela política orçamental, a prossecução deste objetivo no caso vertente seria, em todo o caso, desproporcionada.

75. Especialmente no âmbito de aplicação da proibição de discriminação do acordo-quadro, a jurisprudência exige nomeadamente que, na apreciação da proporcionalidade, a desigualdade de tratamento possa ser justificada com base em critérios objetivos e transparentes [42].

39 V., a este respeito, o n.º 54 das presentes conclusões.

40 Acórdãos de 24 de fevereiro de 1994, Roks e o. (C-343/92, EU:C:1994:71, n.º 35, bem como, a título complementar, n.os 36 e 37); de 20 de março de 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, n.º 59, bem como, a título complementar, os n.os 60 e 61), e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o. (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 110).

41 Neste sentido, o Tribunal de Justiça decidiu, no Acórdão de 27 fevereiro de 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117, n.º 48), que a redução da retribuição dos juízes não violava o direito da União, porque fazia parte de um programa abrangente de economias na administração pública.

42 Acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 58); de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 55), e de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 77).

76. Todavia, a prática em Espanha não é transparente em dois aspetos: por um lado, a exoneração dos funcionários interinos no início das férias de verão contradiz o acordo coletivo de 1994, em cuja validade os empregados podiam confiar. Este prevê que os funcionários interinos continuam a ocupar os seus lugares durante o verão, no caso de, à data de 30 de junho, se encontrarem nos serviços de educação há, pelo menos, cinco meses e meio. A Lei 5/2012 visa, pelo contrário, contornar o acordo coletivo, na medida em que os funcionários interinos, ao cessarem as suas funções, apenas são indemnizados proporcionalmente por um máximo de 22 dias de férias, em vez de continuarem a receber a sua retribuição durante o período sem aulas.

77. Por outro lado, a prática da exoneração no fim do período de aulas, segundo as informações do órgão jurisdicional de reenvio, não é seguida de modo uniforme. Nem todos os funcionários interinos são exonerados no fim do período de aulas. Assim, em vez de respeitar critérios objetivos e transparentes, a autoridade escolar pode decidir, em casos concretos, e por assim dizer de modo arbitrário, se um funcionário interino é exonerado ou não.

78. Por todas estas razões, a diferença de tratamento dos funcionários interinos, como os recorrentes no processo principal, e os professores funcionários de carreira, no que respeita à continuidade da relação laboral existente para um determinado ano letivo durante as férias de verão, não pode ser justificada.

79. Respondendo à primeira questão, o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro deve, assim, ser interpretado no sentido de que se opõe a uma prática nacional, como a que é objeto do litígio no processo principal, segundo a qual os professores nomeados funcionários interinos, na aceção do direito espanhol, pela duração de todo o ano letivo, são exonerados logo no fim do período de aulas, ao passo que a relação laboral de funcionários permanentes comparáveis a este respeito subsiste mesmo após o fim do período de aulas e também não é suspensa.

B. Quanto à remuneração compensatória das férias (segunda e terceira questões)

80. Dado que, na minha opinião, se deve responder negativamente à primeira questão, não é necessário responder à segunda e à terceira questões.

81. Por isso, só a título subsidiário faço as seguintes observações relativamente à segunda questão: o facto de os funcionários interinos, em virtude da sua exoneração antes das férias de verão, também já não poderem gozar as férias previstas neste período é simplesmente uma consequência necessária da exoneração — na minha opinião, ilegal. Mas isso não constitui nenhuma discriminação autónoma. Se um funcionário de carreira tivesse de ser exonerado no fim do período de aulas, por exemplo, por ocorrer um dos fundamentos da perda do estatuto de funcionário nos termos do artigo 63.º do EBEP, também não poderia gozar nenhumas férias nos meses de verão, mas obteria a compensação do direito a férias previsto no artigo 50.º, n.º 1, do EBEP. Por isso, também não ocorre nenhum tratamento mais desfavorável dos funcionários interinos.

82. Além disso, o artigo 7.º, n.º 2, da Diretiva 2003/88/CE prevê precisamente que, nos casos de cessação da relação de trabalho, o direito a férias deve ser substituído por uma retribuição financeira.

83. No que respeita à terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende, no essencial, saber se o princípio da não discriminação estabelecido no artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro se opõe a uma legislação nacional que torna inaplicável um acordo coletivo celebrado anteriormente, segundo o qual os professores contratados a termo que, à data de 30 de junho de um ano, se encontrassem ao serviço do ensino há pelo menos cinco meses e meio continuavam a exercer as suas funções até ao termo do ano letivo em setembro — e, por conseguinte, continuavam a receber a retribuição em julho e agosto.

84. É certo que a Lei 5/2012, em vez disso, prevê que deve ser paga aos docentes exonerados uma compensação *pro rata temporis* relativa ao direito a férias que «se perdeu» em virtude da cessação da relação de trabalho. No entanto, a extensão total do direito a férias — de acordo com a regra estabelecida no artigo 50.º, n.º 1, do EBEP, que também se aplica aos funcionários de carreira — é calculada apenas em 22 dias [43]. Os recorrentes parecem entender agora que há discriminação pelo facto de os funcionários de carreira terem efetivamente em julho e agosto mais dias de descanso remunerados — a saber cerca de duas vezes mais. Em consequência disso, os funcionários interinos perderiam, assim, uma grande parte das férias pagas a que teriam direito em julho e agosto.

85. Na realidade, porém, esta questão também respeita apenas a uma consequência necessária da exoneração dos funcionários interinos no fim do período de aulas. Se a exoneração dos trabalhadores atingidos for ilegal à luz do direito da União, também já não se coloca a questão de saber se lhes pode ser paga uma compensação pelos 22 dias de férias não gozadas, em vez de continuarem a ser pagas as suas retribuições até setembro.

86. No caso de o Tribunal de Justiça concluir que a exoneração dos professores afetados no fim do período de aulas não é discriminatória, deve referir-se que os funcionários de carreira, nos termos do artigo 50.º, n.º 1, do EBEP, em caso de exoneração no fim do período de aulas, também só teriam direito a uma compensação de 22 dias de férias. Por conseguinte, também nesta situação não há tratamento mais desfavorável dos funcionários interinos. O facto de a situação ser, em certas circunstâncias, mais favorável quando um professor continua simplesmente a ser remunerado durante os meses de verão, deve-se às particularidades do serviço de educação, que se caracteriza por uma alternância de períodos sem aulas e períodos de aulas. Todavia, os períodos sem aulas durante o ano letivo não podem simplesmente ser equiparados globalmente a dias de férias [44].

V. Conclusão

87. À luz das considerações precedentes, proponho ao Tribunal de Justiça que responda ao pedido de decisão prejudicial do Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Espanha) do modo seguinte:

O artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, anexo à Diretiva 1999/70/CE, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma prática nacional, como a que é objeto do litígio no processo principal, segundo a qual os professores nomeados funcionários interinos, na aceção do direito espanhol, pela duração de todo o ano letivo, são exonerados logo no fim do período de aulas, ao passo que a relação laboral de funcionários permanentes comparáveis a este respeito subsiste mesmo após o fim do período de aulas e também não é suspensa.

43 No entanto, apenas os funcionários interinos que já tenham trabalhado anteriormente 12 meses recebem os 22 dias completos. Os funcionários interinos que só foram nomeados no início do ano letivo recebem apenas uma compensação proporcional correspondente ao tempo que trabalharam anteriormente.

44 V., a este respeito, o n.º 70 destas conclusões.