

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL NIAL FENNELLY

apresentadas em 28 de Maio de 1998 *

1. Um trabalhador turco que está empregado e recebe uma remuneração normal no âmbito de um regime especial de trabalho auxiliar de utilidade pública, subsidiado por fundos públicos e destinado a permitir que o interessado fique abrangido pela segurança social e melhore as suas possibilidades de encontrar outro emprego, está integrado no mercado regular de trabalho do Estado-Membro que financia o regime? Tal é, no essencial, a questão submetida a título prejudicial pelo Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen. Este caso exige que se tome em consideração, em especial, o acórdão recentemente proferido pelo Tribunal de Justiça no processo Günaydin ¹.

2. As partes contratantes (os Estados-Membros e a Comunidade) do acordo de associação com a República da Turquia ² devem inspirar-se nos artigos 48.º, 49.º e 50.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia «na realização progressiva entre si da

livre circulação de trabalhadores» ³. Isto não significa, evidentemente, que os cidadãos turcos têm o direito de circular livremente na Comunidade, mas tão-só que eles beneficiam de certos direitos no Estado-Membro de acolhimento ⁴.

3. O terceiro considerando da Decisão n.º 1/80 do Conselho de Associação, de 19 de Setembro de 1980, relativa ao desenvolvimento da associação (a seguir «decisão») ⁵, determina que é necessário «no plano social... melhorar o regime de que beneficiam os trabalhadores e os membros da sua família em relação ao regime instituído pela Decisão n.º 2/76 do Conselho de Associação» ⁶. A secção 1 do capítulo II da decisão trata do emprego e da livre circulação de trabalhado-

* Língua original: inglês.

1 — Acórdão de 30 de Setembro de 1997 (C-36/96, Colect., p. I-5143).

2 — Artigo 12.º do acordo que cria uma associação entre a Comunidade Económica Europeia e a Turquia, assinado em Ancara em 12 de Setembro de 1963 pela República da Turquia, por um lado, e pelos Estados-Membros da CEE e pela Comunidade, por outro, e concluído, aprovado e confirmado em nome da Comunidade pela Decisão 64/732/CEE, de 23 de Dezembro de 1963 (JO 1964, 217, p. 3685; EE 11 F1 p. 18) (a seguir «acordo»).

3 — O Conselho de Associação foi instituído pelo artigo 6.º do acordo; o artigo 22.º, n.º 1, confere-lhe o poder de decisão nos casos previstos pelo acordo. O artigo 12.º do acordo é completado pelo artigo 36.º do protocolo adicional, assinado em 23 de Novembro de 1970, concluído pelo Regulamento (CEE) n.º 2760/72, de 19 de Dezembro de 1972 (JO L 293, p. 1; EE 11 F1 p. 213), que prevê que a livre circulação de trabalhadores entre os Estados-Membros da Comunidade e a Turquia será realizada gradualmente e declara que «o Conselho de Associação decidirá as modalidades necessárias para tal efeito».

4 — Acórdão Günaydin, *loc. cit.*, n.º 22.

5 — Conseil des Communautés européennes, «Accord d'association CEE-Turquie et protocoles et autres textes de base» (Office des publications officielles des Communautés européennes, Bruxelles & Luxembourg, 1992), p. 327.

6 — O advogado-geral M. B. Elmer fez notar, no processo em que foi proferido o acórdão de 6 de Junho de 1995, Bozkurt (C-434/93, Colect., p. I-1475, n.º 9 das suas conclusões), que as diferenças entre a Decisão n.º 2/76 e a decisão são «sobre-tudo de redacção», pois as disposições desta última estão «formuladas de forma mais clara».

res. Nesta secção, o artigo 6.º da decisão dispõe, para o que ora interessa, o seguinte:

«1. Sem prejuízo do disposto no artigo 7.º, relativamente ao livre acesso ao emprego dos membros da sua família, o trabalhador turco integrado no mercado regular de trabalho de um Estado-Membro 7:

— tem direito, nesse Estado-Membro, após um ano de emprego regular 8, à renovação da sua autorização de trabalho na mesma entidade patronal, se esta dispuser de um emprego;

— tem direito, nesse Estado-Membro, após três anos de emprego regular e sem prejuízo da prioridade a conceder aos trabalhadores dos Estados-Membros da Comunidade, a responder, dentro da mesma profissão, a uma entidade patronal de sua escolha, a outra oferta de emprego, feita em condições normais, registada nos serviços de emprego desse Estado-Membro;

7 — Em dinamarquês: «med tilknytning til det lovlige arbejdsmarked i en bestemt medlemsstat»; na versão alemã: «der dem regulären Arbeitsmarkt eines Mitgliedstaats angehört»; na versão inglesa: «duly registered as belonging to the labour force of a Member State»; em francês: «appartenant au marché régulier de l'emploi d'un État membre»; em italiano: «inserito nel regolare mercato del lavoro di uno Stato membro»; em neerlandês: «die tot de legale arbeidsmarkt van een Lid-Staat behoort». A decisão ainda não foi publicada nas outras línguas oficiais da Comunidade.

8 — Em dinamarquês: «lovlig beskæftigelse»; em alemão: «ordnungsgemäße Beschäftigung»; em inglês: «legal employment»; em francês: «emploi régulier»; em italiano: «regolare impiego»; em neerlandês: «legale arbeid».

— beneficia, nesse Estado-Membro, após quatro anos de emprego regular, do livre acesso a qualquer actividade assalariada da sua escolha.

2. As férias anuais e as ausências por maternidade, acidente de trabalho ou doença de curta duração são equiparadas aos períodos de emprego regular. Os períodos de desemprego involuntário devidamente verificados pelas autoridades competentes e as ausências por doença de longa duração não prejudicam os direitos adquiridos por virtude do período de emprego anterior, ainda que não sejam equiparados a períodos de emprego regular.

...»

4. Dentre as demais disposições desta secção da decisão, o artigo 8.º, n.º 1, determina que quando as autoridades de um Estado-Membro autorizarem o recurso a trabalhadores não nacionais da Comunidade para responder a uma oferta de emprego que não possa ser satisfeita «por recurso à mão-de-obra disponível no mercado do trabalho dos Estados-Membros», esforçar-se-ão por dar prioridade aos trabalhadores turcos. O artigo 8.º, n.º 2, determina que:

«Os serviços de emprego de um Estado-Membro esforçar-se-ão por preencher os empregos vagos que houverem registado e

que não puderem ser ocupados por mão-de-obra comunitária que esteja integrada no mercado regular de trabalho desse Estado-Membro, por trabalhadores turcos em situação de desemprego regular e que residam regularmente no território do mesmo Estado-Membro.»

ou à manutenção de oportunidades de trabalho. Estas oportunidades devem, em regra, ser temporárias e adequadas a uma melhor integração do requerente da ajuda na vida activa.

Também se faz referência, nos artigos 7.º e 10.º da decisão, aos trabalhadores turcos que estejam integrados no mercado regular de trabalho de um Estado-Membro, no que se reporta, respectivamente, ao direito ao emprego dos membros da sua família e ao princípio da não discriminação, ao passo que o artigo 11.º concede direitos equivalentes aos nacionais dos Estados-Membros que estejam integrados no mercado regular de trabalho da Turquia.

5. O § 1, n.º 1, da Bundessozialhilfegesetz (lei federal relativa à ajuda social, a seguir «BSHG») define a ajuda social como a concessão de meios de existência (Lebensunterhalt) e a ajuda a pessoas em situações especiais. O seu objectivo é, segundo o § 2, permitir que os beneficiários tenham uma vida compatível com a dignidade humana. O § 19 da BSHG determina, para o que ora interessa, o seguinte:

«1) Devem ser criadas oportunidades de trabalho a favor dos requerentes da ajuda e, em especial, dos jovens que não encontram emprego. Podem ainda ser assumidos encargos destinados à criação

2) No caso de ser concedida ao requerente da ajuda a oportunidade de trabalhar a título acessório em tarefas de interesse geral, pode ser-lhe paga quer a remuneração habitual quer uma remuneração relativa ao trabalho produzido acrescida da concessão de meios de existência; só é considerado acessório o trabalho que, noutras circunstâncias, não seria efectuado ou o seria em menor medida ou em momento diferente. Em casos especiais, pode prescindir-se da condição relativa à natureza acessória do trabalho quando a actividade em causa favoreça a integração na vida activa do beneficiário da medida ou quando a especial situação pessoal ou familiar do beneficiário o imponha.

3) Em caso de concessão de meios de existência nos termos do n.º 2, não há constituição de uma relação laboral, na acepção do direito do trabalho, nem existe uma situação de actividade na acepção do seguro legal de doença ou de velhice. As disposições relativas à protecção dos trabalhadores são no entanto aplicáveis.»

O § 25 da BSHG, na versão aplicável até 1 de Agosto de 1996, negava o direito à obtenção de meios de existência a qualquer pessoa que se recusasse a ocupar um emprego razoável ou a aceitar uma actividade razoável.

6. Mehmet Birden (a seguir «recorrente») é um nacional turco. Chegou à Alemanha em 1990 e, em Janeiro de 1992, casou com uma nacional alemã. Deste modo, obteve uma autorização de residência, válida até 29 de Junho de 1995, bem como uma autorização de trabalho, sem condições nem limites. Não tendo encontrado trabalho, acabou por viver da ajuda social. Em 3 de Janeiro de 1994, foi contratado por um ano, como servente semi-qualificado, pelo Kulturzentrum (centro cultural) Lagerhaus Bremen-Ostertor e. V. Este contrato foi prorrogado até ao fim do ano de 1995 por meio de outro contrato celebrado em 2 de Janeiro de 1995. O recorrente devia trabalhar 38,5 horas por semana. A sua remuneração, que correspondia à de uma categoria específica de trabalhadores (categoria 2a, 1.º escalão), tinha sido fixada de acordo com o Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder (convenção colectiva dos Länder). O imposto sobre o rendimento, o suplemento de solidariedade e as contribuições para as caixas de seguro de doença, de velhice e de desemprego eram deduzidas da sua remuneração, que era de 2 155,70 DM líquidos por mês. O recorrente não recebeu qualquer ajuda social durante o período abrangido pelos contratos.

7. Os contratos em questão foram concluídos e financiados pelos serviços sociais da cidade livre e hanseática de Brema (Freie Hansestadt Bremen), no âmbito de um

programa denominado «Werkstatt Bremen» (oficina de Brema). Nos termos do § 19, n.º 2, da BSHG, este programa visa fornecer trabalho por um período máximo de dois anos aos beneficiários da ajuda social que não tenham direito aos subsídios pagos pelo Bundesanstalt für Arbeit (Departamento Federal do Emprego), a fim de os ajudar a integrar-se ou a reintegrar-se no mercado de trabalho. O pagamento de contribuições de segurança social permite, em seguida, que os beneficiários desse programa recebam subsídio de desemprego ou um auxílio para fins de emprego ao abrigo da Arbeitsförderungs-gesetz (lei de promoção do emprego). O Werkstatt Bremen pode financiar até 100% das despesas efectuadas pelas entidades patronais. Parece que os empregos também podem ser co-financiados pelo Werkstatt Bremen e pelos empregadores⁹. As entidades patronais são normalmente organismos públicos ou de interesse público, embora estes últimos possam, ao que parece, ser constituídos por associações de particulares¹⁰.

8. O casamento de M. Birden foi dissolvido em 10 de Junho de 1995. O pedido que ele apresentou, em 14 de Junho de 1995, às autoridades em matéria de imigração da recorrida no processo principal, a Stadtgemeinde Bremen (a cidade de Brema, a seguir «recorrida»), para obter a prorrogação da sua autorização de residência para além de 29 de Junho desse ano, foi indeferido por decisão de 15 de Agosto de 1995, em virtude do seu divórcio. As disposições do direito nacional não lhe atribuem qualquer direito a permanecer na Alemanha¹¹. A recorrida considerou que o artigo 6.º, n.º 1, da decisão não era aplicável

9 — Declaração do agente da Alemanha feita na audiência.

10 — *Ibidem*.

11 — A Ausländergesetz (lei dos estrangeiros) e o Arbeitsaufenthaltsverordnung (regulamento sobre a residência para efeitos de trabalho).

ao recorrente porque ele não estava integrado no mercado regular de trabalho. No princípio de 1996, o centro cultural propôs-lhe outro contrato de trabalho de duração indeterminada, de 12 horas por semana, fora do âmbito do regime do Werkstatt Bremen. M. Birden não pôde celebrar esse contrato porque não tinha autorização de residência. O seu recurso administrativo foi indeferido em 28 de Março de 1996 pelas mesmas razões que o seu pedido inicial.

9. Em 9 de Abril de 1996, o recorrente deu início ao presente processo perante o Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen (a seguir «órgão jurisdicional nacional»), pedindo a anulação das decisões de 15 de Agosto de 1995 e de 28 de Março de 1996, bem como a prorrogação da validade da sua autorização de residência, com fundamento no artigo 6.º, n.º 1, da decisão. A recorrida alegou que os contratos de trabalho a termo, ao abrigo do § 19 da BSHG, só existem para os beneficiários da ajuda social que não tenham direito a subsídio de desemprego e que não tenham qualificações significativas. Esses postos de trabalho não são, portanto, comparáveis aos do mercado regular de trabalho.

10. O órgão jurisdicional nacional considera que a data relevante para apreciar os direitos do recorrente se situa algures durante o Verão de 1995 (14 de Junho, 29 de Junho ou 15 de Agosto); seja como for, não considera relevante a proposta de um emprego que devia começar em 1996. Suspendeu a instância e submeteu ao Tribunal de Justiça, ao

abrigo do artigo 177.º do Tratado CE, a seguinte questão prejudicial:

«Um trabalhador turco está integrado no mercado regular de trabalho de um Estado-Membro para efeitos do n.º 1 da Decisão n.º 1/80 do Conselho de Associação CEE-Turquia, relativa ao desenvolvimento da associação, quando nesse Estado-Membro exerce uma actividade sujeita a inscrição obrigatória na segurança social incentivada mediante financiamento pelo erário público para lhe possibilitar a integração ou a reintegração na vida laboral e a que, atenta a sua finalidade de incentivo de natureza nacional, apenas um círculo limitado de pessoas tem acesso (no presente caso, nos termos do n.º 2 do § 19 da Bundessozialhilfegesetz — lei federal relativa à ajuda social)?»

11. Foram apresentadas observações escritas e orais pelo recorrente, pela República Federal da Alemanha, pela República Helénica e pela Comissão das Comunidades Europeias. A República Francesa também apresentou observações escritas.

12. O recorrente reitera o argumento que apresentou perante o órgão jurisdicional nacional, ou seja, que uma pessoa está integrada no mercado regular de trabalho de um Estado-Membro, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da decisão, desde que participe legalmente na vida económica, exercendo uma actividade que tenha como contrapartida um salário sujeito aos descontos aplicáveis a

todos os trabalhadores. Para que tal participação no mercado de trabalho seja «regular», basta que o emprego não seja ilegal nem fictício. É irrelevante que o emprego seja financiado por fundos públicos para facilitar a integração no mercado de trabalho de um número limitado de beneficiários da ajuda social.

13. O Governo francês afirma que o emprego do recorrente é de natureza acessória e não comercial, visto que é consagrado a tarefas de interesse geral que, por razões sociais, são financiadas por fundos públicos, de modo que não importa a integração no mercado regular de trabalho. Remete para o acórdão Bozkurt, no qual o Tribunal de Justiça declarou que o carácter regular de um emprego «deve ser apreciado à luz da legislação do Estado de acolhimento, que rege as condições em que o nacional turco entrou no território nacional e aí exerce um emprego»¹², e acrescenta que o § 19, n.º 3, da BSHG indica que, segundo o direito alemão, não existe uma relação laboral, quer na acepção do direito do trabalho quer na do seguro de doença e de velhice¹³. Os programas equivalentes existentes em França são qualificados, de uma maneira mais adequada, como tendo a natureza de formação profissional, embora caibam no âmbito de um contrato de trabalho.

14. O Governo alemão alega que os regimes sociais de emprego que se destinam a contribuir para a integração de uma categoria limitada de pessoas no mercado de trabalho não conferem o estatuto de trabalhador em direito comunitário¹⁴. Todavia, a verdadeira questão não é a de saber se o recorrente é ou não um trabalhador, mas sim a de determinar se ele está ou não integrado no mercado regular de trabalho. O artigo 6.º, n.º 1, da decisão deve ser interpretado no sentido de que se refere ao mercado *geral* de trabalho, em que todos os trabalhadores podem participar, sem qualquer restrição. Independentemente do estatuto do recorrente segundo o direito do trabalho alemão e da tentativa de os empregos criados no âmbito do programa corresponderem o mais possível a um trabalho «normal», o seu emprego era, no essencial, de carácter social e «artificial». Segundo o acórdão Bozkurt, a posição do trabalhador turco deve ser apreciada à luz da legislação nacional que rege as suas condições de emprego, e a sua situação no mercado do trabalho, para efeitos do artigo 6.º, n.º 1, deve ser estável e não precária¹⁵. Este critério não fica preenchido com um contrato de trabalho temporário. Além disso, as tarefas atribuídas ao recorrente, no âmbito do seu trabalho, eram puramente marginais, não correspondiam a uma procura do mercado e, de outro modo, não teriam sido efectuadas, sendo por esta razão que o salário tinha que ser pago por meio de fundos públicos. A sua entidade patronal não estava em concorrência com outros operadores no mercado, visto ser proibido desenvolver um mercado de trabalho paralelo ao mercado geral.

15. O Governo helénico alega que é necessário examinar, caso a caso, se o Estado-

12 — *Loc. cit.*, n.º 27.

13 — Lendo as observações do Governo alemão, parece que esta afirmação se baseia numa má interpretação da BSHG, dado que esse estatuto só é recusado se o beneficiário do regime de emprego tiver continuado a receber a ajuda social durante esse período, o que não aconteceu no presente caso.

14 — Acórdão de 31 de Maio de 1989, Bettray (344/87, Colect., p. 1621, n.ºs 17 a 19).

15 — N.ºs 26 e 27 dos fundamentos.

-Membro de acolhimento tinha originariamente a *intenção* de integrar o trabalhador turco no seu mercado de trabalho¹⁶. O emprego ao abrigo da BSHIG não se destinava a permitir a integração directa do recorrente no mercado de trabalho alemão, mas sim a conseguir que ele não ficasse dependente da ajuda social e a integrá-lo posteriormente no mercado regular de trabalho. O Governo helénico alegou igualmente na audiência que o trabalho do recorrente não tinha verdadeiro valor económico, que era precário e não estável, por ser meramente temporário, e que não correspondia ao critério mencionado pelo Tribunal de Justiça no acórdão Günaydin¹⁷, que distingue uma relação laboral normal de um programa de formação financiado por meio de fundos públicos.

lho tinha um certo valor e não era puramente marginal.

17. O terceiro critério, isto é, a condição constante dos travessões do artigo 6.º, n.º 1, que exigem que um nacional turco tenha um emprego regular num dos três períodos indicados, também está preenchida neste caso.

16. A Comissão propõe três critérios para aplicar o artigo 6.º, n.º 1, da decisão. Um deles é objecto da questão que foi apresentada e a Comissão pensa que o recorrente não o preenche. No que diz respeito ao primeiro critério, ou seja, à questão de saber se o recorrente é ou não um trabalhador, a Comissão invoca uma analogia, tão lata quanto possível, com o artigo 48.º do Tratado¹⁸ e defende uma interpretação restritiva do acórdão Bettray, em virtude das circunstâncias especiais desse processo (um toxicómano que beneficiava de um regime de emprego especialmente destinado às pessoas incapazes de ter um emprego normal). O recorrente correspondia às condições normais de subordinação e de remuneração por um empregador do artigo 48.º e o seu traba-

18. Todavia, o segundo critério, segundo o qual o trabalhador tem que estar integrado, nos termos da disposição principal do artigo 6.º, n.º 1, no mercado regular de trabalho, não está preenchido, segundo a Comissão. Isto não pode significar que a integração no mercado de trabalho seja tão-somente legal, pois isto já está regulado pelo requisito de um emprego regular. É portanto necessário entender esse critério no sentido de que ele se refere a uma actividade económica real, e não apenas a uma actividade artificial que é inteiramente financiada por meio de fundos públicos com objectivos sociais e que não está exposta à concorrência. A Comissão salienta que este requisito não consta da Decisão n.º 2/76 nem dos acordos de associação mais recentes com os países da Europa Central e da Europa de Leste, os quais, aliás, criam direitos mais limitados de livre circulação para os trabalhadores do que o acordo e a decisão.

16 — Baseia-se no facto de os Estados-Membros poderem fixar as condições em que os nacionais turcos penetram no seu mercado de trabalho: v. acórdão de 16 de Dezembro de 1992, Kus (C-237/91, Colect., p. I-6781, n.º 25).

17 — *Loc. cit.*, n.ºs 33 e 34.

18 — Acórdão Bozkurt, já referido, n.º 20, e acórdão de 23 de Janeiro de 1997, Tetik (C-171/95, Colect., p. I-329, n.º 28).

Análise

19. Vale a pena voltar a referir, antes de tudo, a atitude geral que foi adoptada pelo Tribunal de Justiça na interpretação e na aplicação do artigo 6.º da decisão. O Tribunal tem afirmado reiteradamente que o artigo 6.º, n.º 1, da decisão tem efeito directo nos Estados-Membros, de modo que os nacionais turcos que preenchem as suas condições podem invocar directamente os direitos que lhes são conferidos pelos diferentes travesões desta disposição¹⁹.

20. À luz da afirmação que consta do terceiro considerando da decisão, segundo a qual esta visa melhorar, no plano social, o regime de que beneficiam os trabalhadores e os membros da sua família, as disposições da secção 1 do capítulo II da decisão, de que faz parte o artigo 6.º, constituem uma etapa suplementar com vista à realização da livre circulação de trabalhadores, inspirando-se nos artigos 48.º, 49.º e 50.º do Tratado. O Tribunal de Justiça considerou, por conseguinte, que é essencial que os princípios constantes desses artigos sejam interpretados, na medida do possível, de maneira a transpô-los para os trabalhadores turcos que beneficiam dos direitos reconhecidos na decisão²⁰. Todavia, a decisão não colide com a competência dos Estados-Membros para regulamentarem tanto a entrada no seu território de nacionais turcos como as condições

do seu primeiro emprego, limitando-se a regular, no artigo 6.º, a situação dos trabalhadores turcos já regularmente integrados no mercado de trabalho do Estado-Membro de acolhimento²¹.

21. Passemos agora aos requisitos a preencher por um nacional turco para poder beneficiar do artigo 6.º, n.º 1, da decisão. De uma simples leitura do texto depreende-se que eles são em número de três, consistentes, no essencial, nos requisitos que são propugnados pela Comissão²². Em primeiro lugar, o nacional turco tem de ser um «trabalhador». Em segundo lugar, tem de «estar integrado no mercado *regular* de trabalho de um Estado-Membro» (segundo as versões francesa, alemã e italiana) ou, de acordo com as versões dinamarquesa e neerlandesa, no mercado *legal* de trabalho, ou ainda, em tradução livre do texto inglês, tem de «estar devidamente registado como fazendo parte da mão-de-obra de um Estado-Membro». Em terceiro lugar, tem de ter um emprego regular num dos três períodos possíveis, que dão, cada um deles, origem a certos direitos de acesso a um emprego futuro. No presente processo, o recorrente reivindica um ano de emprego regular, o que lhe daria direito à renovação da sua autorização de trabalho para a mesma entidade patronal, desde que o segundo requisito litigioso estivesse preenchido.

22. Estes três critérios distintos têm todos eles uma certa ligação com o trabalho ou o emprego. Não é pois surpreendente que, na

19 — Acórdãos de 20 de Setembro de 1990, Sevince (C-192/89, Colect., p. I-3461, n.º 26); de 5 de Outubro de 1994, Eroglu (C-355/93, Colect., p. I-5113, n.º 11); Günaydin, já referido, n.º 24, e de 30 de Setembro de 1997, Ertanir (C-98/96, Colect., p. I-5179, n.º 24.)

20 — Acórdãos Bozkurt, já referido, n.ºs 14, 19 e 20; Tetik, já referido, n.º 20; Günaydin, já referido, n.ºs 20 e 21, e Ertanir, já referido, n.ºs 20 e 21.

21 — Acórdãos Kus, já referido, n.º 25, Günaydin, já referido, n.º 23, e Ertanir, já referido, n.º 23.

22 — V. também o n.º 19 das conclusões do advogado-geral M. Darmon apresentadas no processo em que foi proferido o acórdão Eroglu, já referido.

prática, o Tribunal de Justiça tenha por vezes verificado simultaneamente a existência de vários desses requisitos ou tenha interpretado um deles à luz de outro. Assim, no acórdão Sevince, o Tribunal de Justiça declarou que a regularidade do emprego «pressupõe uma situação estável e não precária no mercado do trabalho»²³, o que parece corresponder, em parte, ao segundo critério²⁴. O Tribunal de Justiça tratou provavelmente esta questão na perspectiva do emprego regular, porque era necessário determinar se os períodos de trabalho, numa altura em que a situação do trabalhador no mercado de trabalho não era estável e era precária, podiam ser tomados em consideração para ele poder beneficiar dos direitos conferidos pelo artigo 6.º, n.º 1. O requisito relativo a uma situação estável e não precária não fica preenchido se o direito de residência do nacional turco for simplesmente provisório, enquanto este aguarda uma decisão definitiva sobre a recusa inicial de uma autorização de residência²⁵, ou se a sua autorização de residência for obtida por meio de fraude²⁶.

23. Os fundamentos com base nos quais o Tribunal de Justiça decide se um nacional turco é ou não um trabalhador são, na falta de circunstâncias especiais, muitas vezes suficientes para que o segundo e o terceiro requisito também fiquem preenchidos. Assim, nos processos Günaydin e Ertanir, não era contestado que os nacionais turcos em questão eram trabalhadores, mas o Tribu-

nal de Justiça empregou um critério muito semelhante ao utilizado para definir um trabalhador, na acepção do artigo 48.º do Tratado, desenvolvido em processos tais como Lawrie-Blum²⁷ e Le Manoir²⁸, para tratar do segundo requisito do artigo 6.º, n.º 1, ou seja, da integração no mercado regular de trabalho de um Estado-Membro. O Tribunal de Justiça declarou que importa «determinar se o trabalhador está vinculado por uma relação de trabalho que comporta o exercício, em benefício de outra pessoa e sob a direcção desta, de uma actividade económica real e efectiva, em contrapartida da qual recebe uma remuneração»²⁹.

24. No entanto, cada um dos critérios do artigo 6.º, n.º 1, da decisão tem, em meu entender, características distintas, cujos contornos gerais vou agora tentar esboçar, antes de focar as circunstâncias especiais do presente caso. De uma maneira geral, o critério empregado no âmbito do artigo 48.º do Tratado deveria servir para determinar se um nacional turco é ou não um trabalhador. Esta solução é conforme à exigência segundo a qual, nos termos do artigo 12.º do acordo, a decisão deve ser interpretada, na medida do possível, à luz das disposições do Tratado sobre a livre circulação de trabalhadores. Isto implica, obviamente, que se determine ainda o efeito dos casos abrangidos pelo artigo 48.º, tal como o do processo Betray³⁰, no contexto da decisão.

23 — Acórdão já referido, n.º 30; este passo foi reproduzido no acórdão Bozkurt, já referido, n.º 26.

24 — Num outro exemplo, o advogado-geral M. Darmon parece ter amalgamado o segundo e o terceiro requisito (v. o n.º 41 das conclusões apresentadas no processo em que foi proferido o acórdão Eroglu, já referido), quando afirma que o importante, para determinar se um trabalhador está integrado no mercado regular de trabalho, «é que o trabalhador esteja "em regra" perante as leis do Estado-Membro de acolhimento», parecendo assim fazer referência à versão alemã do artigo 6.º, n.º 1, que fala de emprego legal («*ordnungsgemäße Beschäftigung*», sublinhados meus).

25 — *Ibidem*, n.º 31.

26 — Acórdão de 5 de Junho de 1997, Kol (C-285/95, Colect., p. I-3069).

27 — Acórdão de 3 de Julho de 1986 (66/85, Colect., p. 2121).

28 — Acórdão de 21 de Novembro de 1991 (C-27/91, Colect., p. I-5531, n.º 7).

29 — Acórdão Günaydin, já referido, n.º 31; v. também o acórdão Ertanir, já referido, n.º 43. V. igualmente o n.º 30 das conclusões do advogado-geral M. Darmon apresentadas no processo em que foi proferido o acórdão Eroglu, já referido, em que utiliza o mesmo critério para decidir se um nacional turco é ou não um trabalhador.

30 — Já referido.

25. O caso *Betray* dizia respeito a um toxicodependente que beneficiava de um regime de emprego ao abrigo da lei neerlandesa sobre o emprego social destinado às pessoas «que, por tempo indeterminado, não estão em condições, devido a circunstâncias relacionadas com o seu estado, de trabalhar em condições normais»³¹. O Tribunal de Justiça decidiu que «nem a produtividade mais ou menos elevada nem a origem dos recursos financeiros que asseguram a remuneração podem ter qualquer consequência quanto ao reconhecimento ou não de uma pessoa como trabalhador»³². Todavia, quando foram criadas empresas ou associações unicamente para desenvolver actividades que constituem «um meio de reeducação ou de reinserção das pessoas que as exercem» e quando o trabalho é «concebido de acordo com as possibilidades físicas e mentais de cada um», com o objectivo de manter, restabelecer ou promover a sua aptidão para o trabalho, sem que tais pessoas tenham sido «seleccionadas em função da sua capacidade para exercer uma determinada actividade», não se pode afirmar que existe uma actividade económica real e efectiva³³. Como o critério da integração no mercado de trabalho no processo *Günaydin* é, em muitos aspectos, idêntico à definição de um trabalhador segundo o direito comunitário, e dado que, neste processo, o Tribunal de Justiça definiu o critério com referência à formação profissional e aos programas de integração no mercado de trabalho, é mais adequado examinar a aplicação concreta do princípio enunciado no acórdão *Betray* no âmbito da discussão do primeiro processo que, a propósito do segundo critério, faço mais adiante.

26. Se se examinar com brevidade o terceiro critério relativo ao emprego regular, e sem

prejuízo de o segundo requisito, que é crucial neste caso, estar preenchido, ele parece requerer, em acréscimo, tão-só que o emprego num dos períodos especificados não tenha sido ilegal, no sentido de não ser criminalmente punível, contrário às condições de concessão de uma autorização de residência ou irregular de qualquer outro modo³⁴. Nada leva a pensar que o recorrente não preencha esta condição.

27. O litígio incidiu em especial, no presente caso, no segundo critério que consta do artigo 6.º, n.º 1, da decisão, ou seja, na integração do trabalhador no mercado (regular ou legal) de trabalho de um Estado-Membro (ou no facto de estar devidamente registado como fazendo parte da mão-de-obra desse Estado-Membro)³⁵. Certos elementos exigidos para preencher este requisito já foram identificados pela jurisprudência. É óbvio que caberá sempre ao órgão jurisdicional nacional determinar, à luz da jurisprudência do Tribunal de Justiça e da interpretação que é dada em cada acórdão prejudicial, se um determinado caso concreto satisfaz ou não esse critério. É preciso determinar, em primeiro lugar, se a relação jurídica laboral do interessado pode ser localizada no território de um Estado-Membro ou se ela apresenta uma conexão suficientemente estreita com esse território³⁶. Como se viu, a situação do trabalhador no mercado de trabalho também deve ser estável e não precária, em especial no que respeita à autorização de residência no Estado-Membro em questão antes da

31 — *Ibidem*, n.º 5.

32 — *Ibidem*, n.º 15.

33 — *Ibidem*, n.ºs 17 e 19.

34 — V. conclusões do advogado-geral M. B. Elmer apresentadas no processo em que foi proferido o acórdão *Bozkurt*, já referido, n.º 21, e no processo em que foi proferido o acórdão *Günaydin*, já referido, n.º 24.

35 — Em vários passos do texto original inglês destas conclusões, quando se trata de estar devidamente registado como fazendo parte da mão-de-obra de um Estado-Membro, acrescento entre parênteses (a seguir à palavra «mercado») as palavras «regular» ou «legal», para chamar a atenção para os matizes das diferentes versões linguísticas da decisão.

36 — Acórdãos *Bozkurt*, já referido, n.ºs 22 e 23, *Günaydin*, já referido, n.º 29, e *Ertnir*, já referido, n.º 39.

aquisição do direito de residência como direito acessório relativamente aos direitos atribuídos por força do artigo 6.º, n.º 1³⁷. Nenhum destes requisitos levanta qualquer problema no presente caso. O carácter temporário do contrato do recorrente não deve ser entendido, em minha opinião, no sentido de inculcar que a sua situação no mercado de trabalho era precária ou não estável. Tal como foi desenvolvido pela jurisprudência, esse critério refere-se, mais do que à natureza de um contrato de trabalho em especial, à situação do trabalhador no mercado de trabalho em geral resultante, nomeadamente, de dificuldades relativas à autorização de residência.

28. Foi alegado, principalmente à luz de uma das interpretações possíveis das versões francesa e alemã do artigo 6.º, n.º 1, da decisão, que o requisito da integração dos trabalhadores no mercado «regular»³⁸ de trabalho deve ser interpretado no sentido de se referir a um mercado de trabalho que se reputa ser «normal» ou «geral» e não «artificial»; e, em especial, que o carácter normal de um dado trabalho deve ser determinado averiguando se ele é financiado por meio de fundos públicos, se tem objectivos essencialmente sociais, tais como a integração de trabalhadores no mercado, se as tarefas em questão são marginais ou acessórias, se são realizadas no interesse geral, não sendo normalmente efectuadas no âmbito da aplicação dos princípios do livre funcionamento da oferta e da procura, se o trabalho está fora da concorrência normal entre empresas e entre trabalhadores ou se ele apenas tem um carácter meramente temporário.

29. Na sua análise deste requisito no âmbito do processo Günaydin³⁹, o Tribunal de Justiça referiu-se a algumas destas características pormenorizadas, de que tratarei mais adiante, falando da existência de uma «relação laboral normal». Como se verá, não penso que uma relação laboral normal equivalha automaticamente àquilo que se afirma ser o mercado normal de trabalho. No entanto, é importante determinar por que razão foi este critério elaborado. À luz da economia da decisão e da jurisprudência, o elemento essencial do requisito da «integração no mercado regular [ou legal] de trabalho» é, em meu entender, o de o trabalhador em questão estar empregado ou disponível para um emprego e ter cumprido as formalidades exigidas pelo direito nacional⁴⁰.

30. A obrigação que o trabalhador turco tem de acatar essas formalidades reflecte o expresso requisito do registo, na versão inglesa do artigo 6.º, n.º 1, e também proporciona outra interpretação convincente do termo «regular» que consta de outras versões linguísticas. Uma interpretação do artigo 6.º, n.º 1, da decisão à luz do artigo 8.º mostra que o requisito do registo faz parte de um sistema geral de supervisão e de coordenação das ofertas e dos pedidos de emprego. Esta impressão é reforçada pela referência, no segundo travessão do artigo 6.º, n.º 1, ao direito que o trabalhador turco tem, após três anos de emprego regular e sem prejuízo da preferência comunitária, de responder a uma oferta «registada nos serviços de emprego desse Estado-Membro». A aplicação da regra de não discriminação do

37 — Acórdão Sevince, já referido, n.º 30.

38 — Este qualificativo também consta da versão italiana da decisão.

39 — Acórdão já referido, n.º 33.

40 — V. o passo do acórdão Tetik, já referido, citado *infra* no n.º 32 das presentes conclusões.

artigo 10.º, no que respeita à remuneração e às outras condições de trabalho, é igualmente facilitada pelo registo dos trabalhadores turcos. O artigo 6.º, n.º 2, da decisão pressupõe que um trabalhador turco que se encontre involuntariamente desempregado e cujos períodos de desemprego sejam «devidamente verificados pelas autoridades competentes» continue, pelo menos durante algum tempo, a estar devidamente integrado no mercado regular de trabalho de um Estado-Membro (ou a estar nele inscrito), pois esta disposição mantém os direitos adquiridos por virtude do período de emprego anterior. Uma interpretação do termo «regular» da versão francesa no sentido de ele se referir ao cumprimento das formalidades exigidas pela legislação é corroborada pela utilização do mesmo termo para o terceiro critério, ou seja, o do «emprego regular» [«emploi régulier»], que, em inglês, é expresso por «legal employment». A versão francesa do artigo 8.º da decisão também faz referência ao «desemprego regular» [«chômage régulier»]. Qualquer que seja a distinção que se possa estabelecer entre as pessoas que ocupam um emprego «regular» no mercado livre e aquelas que têm outro emprego, nenhuma distinção desse tipo se pode aplicar às pessoas desempregadas. Além disso, as referências ao mercado legal de trabalho nas versões dinamarquesa e neerlandesa do artigo 6.º, n.º 1, da decisão implicam que este requisito se refira ao respeito das exigências formais legais e não ao das «leis» do mercado.

31. Esta posição encontra-se igualmente na jurisprudência do Tribunal de Justiça. No acórdão Bozkurt, o Tribunal de Justiça declarou que o artigo 6.º, n.º 2, da decisão «pressupõe necessariamente a aptidão para tal

continuação [do direito ao emprego]»⁴¹ e que, «em caso de incapacidade de trabalho duradoura [como no presente caso], o trabalhador já não está de forma nenhuma disponível no mercado do trabalho e não há qualquer interesse objectivamente justificado em garantir-lhe um direito de acesso ao mercado do trabalho e um direito de residência acessório»⁴². O artigo 6.º da decisão «não visa a situação de um nacional turco que tenha definitivamente deixado o mercado de trabalho de um Estado-Membro»⁴³ por ter sido atingido por uma incapacidade total e permanente para o trabalho ou por outros motivos, como o de ter atingido a idade da reforma.

32. No acórdão Tetik, o Tribunal de Justiça declarou que um trabalhador turco que, após quatro anos de emprego, abandona de livre vontade o seu trabalho para procurar outra actividade no mesmo Estado-Membro «não pode ser automaticamente considerado como tendo deixado definitivamente o mercado de trabalho desse Estado, na condição, no entanto, de continuar a pertencer ao mercado regular do emprego, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, *in initio*»⁴⁴. O Tribunal de Justiça prosseguiu afirmando:

«Ora, numa situação, como a do processo principal, em que o trabalhador turco não consegue estabelecer uma nova relação laboral imediatamente após ter abandonado o seu anterior emprego, esta condição só continua, em princípio, a ser preenchida na medida em que o interessado, que se encontra sem

41 — Acórdão já referido, n.º 38.

42 — *Ibidem*, n.º 36, a interpretar à luz do n.º 37, no qual o Tribunal de Justiça aprova o argumento invocado pela República Federal da Alemanha.

43 — *Ibidem*, n.º 39.

44 — Acórdão já referido, n.º 40.

emprego, cumpra todas as formalidades eventualmente requeridas no Estado-Membro em causa, por exemplo inscrevendo-se como candidato a um emprego ou ficando à disposição dos serviços de emprego desse Estado durante o prazo nele requerido.

Esta exigência permite, além disso, garantir que durante o prazo razoável que lhe deve ser reconhecido para lhe permitir estabelecer uma nova relação laboral, o nacional turco não abuse do seu direito de estada no Estado-Membro em causa, mas efectivamente procure um novo emprego»⁴⁵.

33. Resulta desta jurisprudência, bem como de uma interpretação do artigo 6.º, n.º 1, no seu enquadramento legislativo, que a obrigação de os trabalhadores turcos estarem devidamente registados como estando integrados no mercado de trabalho de um Estado-Membro comporta elementos de forma e elementos de fundo. O trabalhador tem de respeitar todas as formalidades para estar registado como titular de um emprego ou (durante um período razoável) como desempregado e deve estar disponível para um emprego e para o procurar, se não estiver efectivamente empregado.

34. Isto leva-me a examinar o processo Günaydin. No seu acórdão, o Tribunal de Justiça definiu critérios que são, em parte,

aparentemente mais relevantes para a situação de facto muito diferente que é a do presente processo do que para o resultado que foi finalmente alcançado naquele caso. A F. Günaydin, trabalhador turco, tinha sido recusada uma autorização de residência permanente, sendo certo que ele tinha tido autorização para entrar na Alemanha para aí estudar e, em seguida, para aí ficar unicamente para adquirir formação e experiência na fábrica de uma sociedade alemã. Durante os seus quatro anos de emprego, tornou-se um empregado de grande valor, impossível de substituir.

35. O advogado-geral M. B. Elmer propôs uma distinção entre o emprego, por um lado, e a formação de natureza teórica ou didáctica, por outro, não se considerando que as pessoas que se encontrem nesta última situação estejam integradas no mercado de trabalho⁴⁶. O conceito de integração no mercado regular de trabalho de um Estado-Membro deve, em seu entender, ser suficientemente amplo para abranger um trabalho que integra elementos de formação. O advogado-geral M. B. Elmer propôs que um emprego remunerado só se situe fora desse conceito quando se tratar de um emprego prático que faça parte de um ciclo de formação propriamente dito⁴⁷. Tudo indicava, segundo ele pensava, que F. Günaydin ocupava um emprego em condições normais e não recebia, por exemplo, uma formação de aprendiz, pois tinha sido recrutado nas condições gerais do mercado de trabalho, recebia um salário normal, não recebia um subsídio de formação do Estado alemão e tinha sido recrutado por um certo número de anos⁴⁸.

46 — *Loc. cit.*, n.ºs 17 e 18 das conclusões.

47 — *Ibidem*, n.º 22.

48 — *Ibidem*, n.º 23.

45 — *Ibidem*, n.ºs 41 e 42; v. também n.º 46.

36. Já fiz notar que, no acórdão Günaydin, o Tribunal de Justiça, para determinar se um trabalhador está ou não integrado no mercado de trabalho de um Estado-Membro, aplicou o critério que consiste em saber «se o trabalhador está vinculado por uma relação de trabalho que comporta o exercício, em benefício de outra pessoa e sob a direcção desta, de uma actividade económica real e efectiva, em contrapartida da qual recebe uma remuneração»⁴⁹. Foi no contexto de uma distinção entre formação profissional⁵⁰ e integração no mercado de trabalho de um trabalhador turco que o Tribunal de Justiça decidiu:

«Não é menos certo que, no caso de o trabalhador turco, no termo da sua formação profissional, ocupar um lugar assalariado com a única finalidade de se iniciar e de se preparar para uma função dirigente numa filial da empresa em que trabalha, se deve considerar que está vinculado por uma relação laboral normal quando, no exercício das actividades económicas que executa de modo real e efectivo em benefício e sob a orientação da sua entidade patronal, beneficia das mesmas condições de trabalho e de remuneração que aquelas a que podem ter direito os trabalhadores que exercem, na empresa em causa, actividades económicas idênticas ou semelhantes e que, por conseguinte, a sua situação

não se distingue objectivamente da destes últimos trabalhadores»⁵¹.

37. Por outras palavras, o simples facto de o emprego se destinar tão-somente a tornar o trabalhador apto a trabalhar alhures na empresa não o priva do carácter de «relação laboral». A posição do Tribunal de Justiça restringe claramente, no entanto, a simples aplicação da definição que o direito comunitário dá de trabalhador ao segundo critério do artigo 6.º, n.º 1, da decisão, na medida em que o nível de salário e as condições de trabalho são considerados um elemento relevante para avaliar a existência de uma relação laboral. A relevância do nível de salário foi expressamente negada pelo Tribunal de Justiça, no contexto do artigo 48.º, no acórdão Lawrie-Blum⁵². Esta divergência explica-se pelo facto de, contrariamente à sua posição neste caso, o Tribunal de Justiça, no processo Günaydin, ter aparentemente considerado que uma actividade que permitiria à pessoa em causa ser considerada um trabalhador no contexto comunitário não ficava abrangida pela noção de integração no mercado regular (ou legal) de trabalho, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da decisão, na medida em que fosse exercida no âmbito de uma «formação profissional específica»⁵³.

49 — *Ibidem*, n.º 31. É claro que isto não pretende ser uma definição exaustiva do requisito da integração no mercado regular de trabalho, na medida em que pode bastar, num caso especial, que um trabalhador turco esteja à procura de um emprego desse tipo, embora esteja temporariamente desempregado.

50 — V. a primeira frase do n.º 33, bem como a afirmação do n.º 32, segundo a qual nada impede que um Estado-Membro limite o direito de os nacionais turcos entrarem e permanecerem no seu território para receber uma formação profissional específica, nomeadamente no âmbito de um contrato de aprendizagem.

51 — *Ibidem*, n.º 33.

52 — Acórdão já referido, n.º 21. A estagiária no processo Le Manoir, já referido, foi considerada uma trabalhadora, embora não recebesse o salário mínimo.

53 — Acórdão Günaydin, já referido, n.º 32.

38. Convém notar igualmente que a concepção de «relação laboral normal» adoptada pelo Tribunal de Justiça no acórdão *Günaydin* não está, de modo algum, ligada ao valor económico real do trabalho em causa, a não ser na medida em que o salário recebido o reflecte. O Tribunal de Justiça não procura distinguir entre as tarefas realizadas no âmbito do livre funcionamento da oferta e da procura e aquelas que são de interesse geral. A posição sugerida pela Comissão e pelos Estados-Membros que apresentaram observações, indo além da existência de uma actividade económica e de um vínculo de subordinação a uma determinada entidade patronal em contrapartida de uma remuneração, o que pode ser comprovado caso a caso, para averiguar se esta relação se exerce ou não em condições de livre concorrência no mercado que é reputado ser o mercado normal de trabalho, é, na prática, completamente impossível de levar a cabo. Isto redundaria em ignorar o facto de, para além das actividades públicas e de beneficência enquanto tais, haver numerosas actividades económicas, aparentemente dirigidas para o mercado, que dependem de subsídios ou de contratos públicos, do fornecimento público de uma infra-estrutura, da disponibilização pública de uma mão-de-obra qualificada, e assim sucessivamente, de tal modo que as condições «normais» de mercado, em sentido amplo, não são fáceis de identificar no contexto de um dado caso concreto. Como quer que seja, a posição preconizada não me parece reflectir as versões dinamarquesa, inglesa e neerlandesa da decisão.

39. O Tribunal de Justiça afirmou ainda no acórdão *Günaydin*:

«A este propósito, compete ao órgão jurisdiccional nacional verificar se esta condição está

preenchida e, sobretudo, se o trabalhador não foi recrutado com base numa regulamentação nacional derogatória do direito comum e destinada especificamente à sua inserção na vida profissional, e se recebe, em contrapartida das suas prestações, uma remuneração de montante igual à que é habitualmente paga, pela entidade patronal em causa ou no respectivo sector, às pessoas que exercem actividades económicas idênticas ou comparáveis, e que não é financiada preponderantemente por fundos públicos no quadro de um programa específico de integração do interessado na vida activa»⁵⁴.

40. A referência à regulamentação nacional derogatória parece atribuir um certo significado ao estatuto de um emprego no direito do trabalho nacional⁵⁵. As referências à regulamentação nacional «destinada especificamente à sua inserção na vida profissional» e, mais especialmente, à remuneração «que não é financiada preponderantemente por fundos públicos no quadro de um programa específico de integração do interessado na vida activa» parecem deslocadas nas circunstâncias do caso *Günaydin*. Não havia nada que indicasse que F. *Günaydin* estivesse empregado ao abrigo de uma legislação ou de um programa desse tipo.

54 — *Ibidem*, n.º 34.

55 — A referência, na versão inglesa do acórdão, a um emprego «on the basis of national legislation derogating from Community law» [«com base numa regulamentação nacional derogatória do direito comunitário»] parece resultar de um erro de tradução do texto original alemão, que se referia a uma pessoa empregada «aufgrund einer nationalen Sonderregelung», o que foi vertido em francês por «sur la base d'une réglementation nationale dérogatoire au droit commun» [«em português por «com base numa regulamentação nacional derogatória do direito comum»].

41. O Tribunal de Justiça declarou, no dispositivo do acórdão que proferiu no processo Günaydin, que o artigo 6.º, n.º 1, da decisão «deve ser interpretado no sentido de que um cidadão turco, que exerceu legalmente num Estado-Membro, durante um período ininterrupto de mais de três anos, uma actividade económica real e efectiva ao serviço de uma única e mesma entidade patronal e cuja situação profissional não se distingue objectivamente da dos outros assalariados ao serviço da mesma entidade ou no sector em causa e que desempenham funções idênticas ou comparáveis, pertence ao mercado regular de trabalho deste Estado e ocupa um emprego regular na acepção desta disposição».

42. O elemento essencial do critério propugnado no acórdão Günaydin é, por conseguinte, que a relação laboral em causa deve importar «uma actividade económica real e efectiva», ou seja, trata-se do mesmo critério que foi utilizado no acórdão Bettray. A sua aplicação neste caso excluía que as pessoas atingidas de incapacidade permanente para trabalhar em condições normais, e que estavam empregadas ao abrigo da lei sobre o emprego social, pudessem ser consideradas trabalhadores para efeitos do direito comunitário. Naquele processo, tal como no presente, o regime de emprego era financiado com base em fundos públicos (embora o Tribunal de Justiça tivesse declarado no processo Bettray que, normalmente, isso não era relevante).

43. Compete ao órgão jurisdicional nacional verificar se o trabalho efectuado pelo recorrente no centro cultural constitui ou não «uma actividade económica real e efectiva», tendo em conta as questões que foram suscitadas no sentido de determinar se o trabalho tinha essencialmente em vista a integração do

interessado, como no caso Bettray, e se ele constituía simplesmente uma forma de «formação profissional específica». Nenhum dos indícios mencionados pelo Tribunal de Justiça no n.º 34 do acórdão Günaydin deverá, em minha opinião, ser decisivo por si só, nem eles devem ser necessariamente considerados exaustivos. Assim, se for verdade que o financiamento público é um elemento importante, o órgão jurisdicional nacional deverá igualmente examinar se a entidade patronal extrai um lucro real do trabalho efectuado e, como o Tribunal de Justiça indicou no acórdão Günaydin, se o salário e as demais condições, incluindo os descontos relativos, nomeadamente, às contribuições para a segurança social, são idênticos ou comparáveis aos das pessoas que trabalham no mesmo ramo. O círculo restrito de que provêm os participantes no regime do Werkstatt Bremen não é, em meu entender, relevante se as características objectivas do trabalho em que eles se encontram inseridos forem semelhantes às das actividades de outros trabalhadores⁵⁶. Já é relevante, a meu ver, o facto de o recorrente receber um salário determinado em conformidade com uma convenção colectiva do sector público e de esse salário estar sujeito aos descontos relativos ao imposto sobre o rendimento, ao suplemento de solidariedade e às contribuições para o seguro de doença, de velhice e de desemprego. Além disso, parece que o recorrente tinha o estatuto de trabalhador segundo o direito do trabalho nacional — a derrogação ao direito nacional prevista nesta matéria pelo § 19, n.º 3, da BSHG só se aplica, ao que parece, às pessoas que recebem uma ajuda destinada a garantir-lhes a subsistência.

44. Não creio que se deva atribuir uma importância decisiva ao facto de o trabalho

56 — Acórdão Ertanir, já referido, n.º 42 a 44.

sob este regime ser acessório, isto é, ao facto de o trabalho não se efectuar se não houvesse este regime, pois isso, como já se viu, faria alargar a apreciação da natureza da relação individual de trabalho à susceptibilidade de um trabalho resistir à livre concorrência, solução esta que não tem apoio na letra e no espírito da decisão, nem na jurisprudência. Não se pode afirmar que um servente ou um guarda não executem, em princípio, um trabalho útil e valioso. Do mesmo modo, se bem que o facto de um regime de emprego ter por objectivo a integração dos participantes no mercado de trabalho possa sugerir a possibilidade de um trabalhador não estar ainda disponível para um emprego ou não ser capaz de ter uma actividade real e efectiva, ou de ter sido contratado para participar simplesmente num tipo de formação profissional específica, o objectivo de reabilitação e de reintegração só seria decisivo, em minha opinião, num contexto fáctico próximo do que existia no caso *Bettray*.

45. O presente caso é diferente, em muitos aspectos, do tipo de programa de reabilitação em causa no processo *Bettray*. Embora o recorrente não tenha qualificações formais, nada leva a pensar que ele seja para todo o sempre incapaz de trabalhar, que a sua entidade patronal só tenha sido criada para empregar pessoas na sua situação ou que o seu emprego no centro cultural tenha sido concebido mais por referência às suas aptidões do que às necessidades do centro. Embora o regime de que ele dependia tenha um programa de protecção das pessoas abrangidas que se traduz apenas no pagamento de uma ajuda social, o demandante participou num programa de experiência de trabalho mais geral, com um salário normal, concebido na óptica da procura de um emprego imediatamente após o seu termo. O facto de o centro cultural ter oferecido um emprego semelhante ao recorrente, após o fim do regime do *Werkstatt Bremen*, também

é relevante, ainda que, aparentemente, o centro não o tenha podido inicialmente empregar a tempo inteiro fora do âmbito desse regime.

46. Quanto à questão de saber se o emprego do recorrente deve ser considerado simplesmente como uma forma de formação profissional específica com um elemento de carácter prático, deve notar-se que ele realizava tarefas que presumivelmente tinham um valor económico para o seu empregador. Não parece ter havido um elemento formal de formação profissional de carácter didáctico ou teórico⁵⁷. Parece que é sobretudo através da experiência do emprego ocupado que se pretende atingir o objectivo da integração do interessado no mercado de trabalho. Além disso, o Governo alemão declarou que as actividades exercidas sob o regime do *Werkstatt Bremen*, no âmbito traçado pelo § 19 da BSHG, foram concebidas de modo a aproximar-se, tanto quanto possível, das condições normais de trabalho, de maneira que é possível que não tenha havido diferenças sensíveis entre a situação do recorrente e a dos outros trabalhadores.

47. Em resumo, responderia à questão colocada pelo órgão jurisdicional nacional no sentido de que um trabalhador turco, como o recorrente, que está legalmente empregado como servente sob um regime criado nos termos do § 19 da BSHG, financiado predominantemente por fundos públicos, deve ser

57 — V. o n.º 18 das conclusões do advogado-geral M. B. Elmer apresentadas no processo em que foi proferido o acórdão *Günaydin*, já referido.

considerado integrado no mercado regular de trabalho do Estado-Membro em causa se o seu trabalho constituía uma actividade económica real e efectiva, se a entidade patronal dele extraía um lucro real comparável ao que é proporcionado por outros trabalhadores que exercem actividades semelhantes ou comparáveis e se a sua remuneração e as demais condições eram comparáveis às de outros trabalhadores empregados pela mesma entidade patronal ou que trabalhem no mesmo ramo.

Conclusão

48. Por conseguinte, proponho ao Tribunal de Justiça que responda do seguinte modo à questão colocada pelo Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen:

«Um trabalhador turco que está legalmente empregado sob um regime instituído com vista a melhorar a integração dos participantes na vida activa e financiado preponderantemente por fundos públicos deve ser considerado integrado no mercado regular de trabalho do Estado-Membro em causa, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da Decisão n.º 1/80 do Conselho de Associação CEE-Turquia, de 19 de Setembro de 1980, relativa ao desenvolvimento da associação, se o seu trabalho constituir uma actividade económica real e efectiva, se a entidade patronal dele extrair um lucro real comparável ao que é proporcionado por outros trabalhadores que exercem actividades semelhantes ou comparáveis e se a sua remuneração e as demais condições forem comparáveis às de outros trabalhadores empregados pela mesma entidade patronal ou que trabalhem no mesmo ramo.»