

CONCLUSÕES DA ADVOGADA-GERAL

JULIANE KOKOTT

apresentadas em 27 de Outubro de 2005¹

I — Introdução

1. O presente processo tem por objecto a utilização de contratos de trabalho a termo por empregadores do sector público na Grécia. Através de um pedido de decisão prejudicial, um tribunal grego, o Monomeles Protodikeio Thessalonikis, pretende saber quais são as regras de direito comunitário a que essas relações laborais a termo estão sujeitas. Estão essencialmente em causa as medidas necessárias para prevenir a utilização abusiva de contratos de trabalho a termo sucessivos.

2. O Tribunal de Justiça é ainda chamado a pronunciar-se sobre uma questão de importância fundamental suscitada pelo presente caso: a partir de que momento existe a obrigação de os órgãos jurisdicionais nacionais interpretarem o direito nacional em conformidade com as directivas?

II — Quadro jurídico

A — *Direito comunitário*

3. O quadro jurídico-comunitário deste caso é formado pela Directiva 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 termo² (a seguir «Directiva 1999/70»). Através desta directiva é aplicado o acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo (a seguir também «acordo-quadro»), que foi celebrado a 18 de Março de 1999 entre três organizações interprofissionais de vocação geral (a CES, a UNICE e o CEEP) e anexado à directiva.

4. Por um lado, o acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo baseia-se na consideração de «que os contratos de trabalho sem termo são e continuarão a ser a

¹ — Língua original: alemão.

² — JO L 175, p. 43.

forma mais comum no que diz respeito à relação laboral entre empregadores e trabalhadores»³. No entanto, o acordo-quadro reconhece simultaneamente que os contratos de trabalho a termo «constituem uma característica do emprego em certos sectores, ocupações e actividades, podendo ser da conveniência tanto dos empregadores como dos trabalhadores»⁴.

5. Em conformidade, o artigo 1.º do acordo-quadro define o seu objectivo nos seguintes termos:

«O objectivo do presente acordo-quadro consiste em:

- a) Melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da não discriminação;
- b) Estabelecer um quadro para evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo.»

6. O artigo 5.º do acordo-quadro regula as medidas destinadas a evitar a utilização abusiva de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos.

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

- a) Razões objectivas que justifiquem a renovação dos supramencionados contratos ou relações laborais;
- b) Duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo;
- c) Número máximo de renovações dos contratos ou relações laborais a termo.

3 — Segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro; v., igualmente, o ponto 6 das suas considerações gerais.

4 — Ponto 8 das considerações gerais do acordo-quadro; v., igualmente, o segundo parágrafo do seu preâmbulo.

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

tem o conteúdo do acordo-quadro⁵. Desta forma, pretende-se que seja considerada a situação em cada Estado-Membro e as circunstâncias de sectores e ocupações concretos, incluindo as actividades de carácter sazonal⁶.

a) Como sucessivos;

9. O artigo 3.º da Directiva 1999/70 fixa como data de entrada em vigor desta última a da sua publicação no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, ou seja, 10 de Julho de 1999.

b) Como celebrados sem termo.»

7. Em último lugar, o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro determina o seguinte:

«Da aplicação deste acordo não poderá resultar um motivo válido para diminuir o nível geral de protecção dos trabalhadores para efeitos do presente acordo.»

10. Nos termos do artigo 2.º, primeiro parágrafo, da Directiva 1999/70, os Estados-Membros devem «pôr em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva até 10 de Julho de 2001» ou devem certificar-se, até esta data, «de que os parceiros sociais puseram em prática as disposições necessárias por via de acordo». Nos termos do artigo 2.º, segundo parágrafo, da directiva, os Estados-Membros podem, se necessário e após consulta dos parceiros sociais, para ter em conta dificuldades especiais ou para efectuar a aplicação através de convenção colectiva, dispor, no máximo, de um prazo suplementar de um ano para a transposição. Conforme comunicado pela

8. A Directiva 1999/70 deixa aos Estados-Membros o encargo de definirem os termos empregues no acordo-quadro sem nele estarem definidos especificamente em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais, desde que essas definições respei-

5 — Décimo sétimo considerando da Directiva 1999/70.

6 — Ponto 10 das considerações gerais do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo; v., igualmente, o terceiro parágrafo do preâmbulo deste acordo-quadro.

Comissão, no caso da Grécia, essa prorrogação do prazo por um ano foi concedida até 10 de Julho de 2002.

O Decreto presidencial n.º 81/2003

B — *Direito nacional*

11. No direito grego, são relevantes, por um lado, as disposições da Lei n.º 2190/1994 e, por outro, os decretos presidenciais adoptados para transpor a Directiva 1999/70.

13. O Decreto presidencial n.º 81/2003⁸, que entrou em vigor em 2 de Abril de 2003, estabelece «regras para trabalhadores com contratos de trabalho a termo» e, nos termos do seu artigo 2.º, n.º 1, era inicialmente «aplicável a trabalhadores com um contrato ou uma relação de trabalho a termo». Através do posterior Decreto presidencial n.º 180/2004, de 23 de Agosto de 2004⁹, o âmbito de aplicação desta disposição foi, no entanto, limitado a relações laborais no sector privado¹⁰.

A Lei n.º 2190/1994

12. O artigo 21.º da Lei n.º 2190/1994⁷ determina:

14. O artigo 5.º do Decreto presidencial n.º 81/2003 continha, na sua versão inicial, as seguintes «regras para a protecção dos trabalhadores e para a prevenção de fraudes à lei em prejuízo destes»:

«[...] os serviços públicos e as pessoas colectivas [...] podem contratar pessoal mediante contratos de trabalho de direito privado a termo para fazer face a necessidades sazonais ou periódicas ou temporárias [...] É nula a sua conversão em contratos sem termo [...]».

«1. A renovação ilimitada de contratos de trabalho a termo é permitida quando justificada por uma razão objectiva.

7 — FEK A' 28/3.3.1994.

8 — FEK A' 77/2.4.2003.

9 — FEK A' 160/23.8.2004. Segundo o seu artigo 5.º, n.º 1, o Decreto presidencial n.º 180/2004 entrou em vigor com a sua publicação no *Jornal Oficial da República Helénica*, salvo disposição em contrário desse decreto.

10 — V. artigo 1.º do Decreto presidencial n.º 180/2004.

a) Verifica-se, designadamente, uma razão objectiva quando:

brados entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador, com condições de trabalho iguais ou semelhantes, sempre que entre eles não exista um intervalo superior a 20 dias úteis.

[...] o contrato for celebrado a termo em virtude de uma disposição legal ou regulamentar.

[...]

5. O disposto neste artigo é aplicável a contratos ou a renovações de contratos ou a relações de trabalho concluídos após a entrada em vigor do presente decreto.»

3. Sempre que a duração dos contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos exceda, no conjunto, dois anos sem que se verifique uma das razões enumeradas no n.º 1 do presente artigo, presume-se que esses contratos ou relações de trabalho se destinam a satisfazer necessidades estáveis e duradouras da empresa ou estabelecimento, convertendo-se em contratos ou relações de trabalho sem termo. Caso, num período de dois anos, existam mais de três renovações de contratos ou relações de trabalho sucessivos na acepção do n.º 4 deste artigo, sem que se verifique uma das razões enumeradas no n.º 1 deste artigo, presume-se que esses contratos ou relações de trabalho se destinam a satisfazer necessidades estáveis e duradouras da empresa ou estabelecimento, convertendo-se em contratos ou relações de trabalho sem termo. O ónus da prova do contrário cabe, em qualquer caso, ao empregador.

15. Através do Decreto presidencial n.º 180/2004, o referido artigo 5.º do Decreto presidencial n.º 81/2003 foi alterado, tendo actualmente, em parte, a seguinte redacção¹¹:

«1. A renovação ilimitada de contratos de trabalho a termo é permitida quando justificada por uma razão objectiva. Verifica-se, designadamente, uma razão objectiva quando:

essa renovação for justificada pela forma ou pela natureza ou pela actividade do empregador ou da empresa ou por razões ou necessidades especiais, desde que estas circunstâncias resultem directa ou indirectamente do contrato

4. Consideram-se sucessivos os contratos ou relações de trabalho a termo cele-

11 — V. artigo 3.º do Decreto presidencial n.º 180/2004.

em questão, por exemplo, em caso de substituição temporária do trabalhador, de execução de trabalhos provisórios, de acréscimo temporário de trabalho ou quando a duração limitada esteja relacionada com a instrução ou a formação, a renovação do contrato tenha por objectivo facilitar a passagem do trabalhador para uma ocupação conexas ou realizar uma obra ou programa concretos ou esteja relacionada com um acontecimento concreto ou [...]

3. Caso a duração dos contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos exceda, no conjunto, dois anos, presume-se que esses contratos ou relações de trabalho se destinam a satisfazer necessidades estáveis e duradouras da empresa ou estabelecimento, convertendo-se em contratos ou relações de trabalho sem termo. Quando, num período de dois anos, existam mais de três renovações de contratos ou relações de trabalho sucessivos na acepção do n.º 4 deste artigo, presume-se que esses contratos ou relações de trabalho se destinam a satisfazer necessidades estáveis e duradouras da empresa ou estabelecimento, convertendo-se em contratos ou relações de trabalho sem termo.

O ónus da prova do contrário cabe ao empregador.

4. Consideram-se 'sucessivos' os contratos ou relações de trabalho a termo celebrados entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador, com condições de

trabalho iguais ou semelhantes, sempre que entre eles não exista um intervalo superior a 45 dias, úteis e não úteis.

Estando em causa um grupo de empresas, o conceito de 'mesmo empregador' também abrange, para efeitos da aplicação do parágrafo anterior, as empresas do grupo.

5. O disposto neste artigo é aplicável a contratos de trabalho ou a renovações de contratos ou a relações de trabalho concluídos após a entrada em vigor do presente decreto.»

O Decreto presidencial n.º 164/2004

16. Por último, através do Decreto presidencial n.º 164/2004¹², que entrou em vigor em 19 de Julho de 2004, foram adoptadas regras especiais para trabalhadores com contratos a termo no sector público. O seu artigo 2.º, n.º 1, determina o âmbito de aplicação desse decreto nos seguintes termos:

«As disposições do presente decreto são aplicáveis ao pessoal do sector público, tal como definido no artigo 3.º do mesmo, e ao

12 — FEK A' 134/19.4.2004. De acordo com o seu artigo 12.º, n.º 1, o Decreto presidencial n.º 164/2004 entrou em vigor com a sua publicação no *Jornal Oficial da República Helénica*, salvo disposição em contrário desse decreto.

pessoal das empresas municipais empregado com base num contrato ou numa relação de trabalho a termo, num contrato de empreitada ou noutro contrato ou relação que dissimule uma relação de trabalho subordinado.»

17. O artigo 5.º do Decreto presidencial n.º 164/2004 contém, entre outras, as seguintes regras sobre a admissibilidade de contratos sucessivos no sector público:

«1. São proibidos os contratos sucessivos celebrados e executados entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador, nos quais se estipulem uma categoria profissional igual ou semelhante e condições de trabalho iguais ou semelhantes, quando entre esses contratos exista um intervalo inferior a três meses.

2. A celebração desses contratos é excepcionalmente admissível se for justificada por uma razão objectiva. Verifica-se uma razão objectiva quando os contratos que se seguem ao contrato inicial são celebrados para satisfazer necessidades especiais do mesmo tipo, directa e imediatamente relacionadas com a forma ou a natureza ou a actividade da empresa.

[...]

I - 6068

4. Em nenhum caso o número de contratos sucessivos pode ser superior a três, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo seguinte.»

18. As disposições transitórias do artigo 11.º do Decreto presidencial n.º 164/2004 têm, designadamente, o seguinte teor:

«1. Os contratos sucessivos, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do presente decreto, que tenham sido celebrados antes da entrada em vigor deste último e que sejam aplicados no momento da sua entrada em vigor são futuramente considerados contratos de trabalho sem termo se estiverem preenchidas as seguintes condições cumulativas:

a) A duração total dos contratos sucessivos é igual ou superior a 24 meses até à entrada em vigor deste decreto, independentemente do número de renovações do contrato, ou existem, pelo menos, três renovações após o contrato inicial na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do presente decreto, com um período total de emprego igual ou superior a 18 meses num período total de 24 meses a contar do contrato inicial.

b) O período total de emprego nos termos da alínea a) deve ter sido

efectivamente cumprido junto da mesma entidade, com uma categoria profissional igual ou semelhante e em condições de trabalho iguais ou semelhantes às estipuladas no contrato inicial [...]

- c) O contrato deve ter por objecto actividades directa e imediatamente relacionadas com uma necessidade estável e duradoura da entidade em questão, tal como esta necessidade é definida pelo interesse público servido por esta entidade.

- d) O período total de emprego na acepção das alíneas precedentes deve ter sido cumprido a tempo inteiro ou a tempo parcial e no exercício de funções iguais ou semelhantes às estipuladas no contrato inicial.

[...]

- 5. Estão igualmente sujeitos ao disposto no n.º 1 deste artigo os contratos que cessaram durante os últimos três meses anteriores à entrada em vigor do presente decreto; esses contratos são considerados contratos sucessivos aplicáveis até à entrada em vigor do presente decreto. A condição referida no n.º 1, alínea a), deste artigo deve estar preenchida na data da cessação do contrato.»

III — Matéria de facto e processo principal

19. Os iniciais 18 demandantes no processo principal¹³, entre os quais K. Adeneler, estavam empregados no demandante no processo principal, o Instituto helénico do leite *Ellinikos Organismos Galaktos* (ELOG). O ELOG é uma pessoa colectiva de direito privado com sede em Salónica que, de acordo com as disposições jurídicas gregas aplicáveis, pertence ao sector público em sentido amplo¹⁴. A função do ELOG consiste em gerir as quotas de leite no território grego e, em especial, em assegurar o respeito dos limites máximos aplicáveis à Grécia.

20. Entre o ELOG e cada um dos demandantes no processo principal existia uma série de contratos de trabalho de direito privado, contratos esses que eram todos a termo, tanto os contratos de trabalho iniciais como os sucessivos.

21. Com parte dos demandantes, os primeiros contratos de trabalho ainda foram celebrados antes de 10 de Julho de 2001, a data do termo do prazo geral para a transposição da Directiva 1999/70. Com os restantes demandantes, o ELOG celebrou os primeiros contratos de trabalho, em qualquer caso, antes do termo do prazo prorrogado para a transposição em 10 de Julho de 2002. Todos os contratos, tanto os

13 — Três destes demandantes desistiram entretanto das suas acções.

14 — Artigo 51.º, n.º 1, da Lei n.º 1892/1990 (FEK A' 101).

iniciais como os sucessivos, foram celebrados por um período de oito meses, existindo, porém, entre os diversos contratos intervalos de 22 dias a quase onze meses. Cada um dos demandantes foi sempre novamente empregado com a mesma categoria (técnico de laboratório, secretária, veterinário, etc.) que tinha sido estipulada no seu contrato de trabalho inicial.

22. Na data da entrada em vigor do Decreto presidencial n.º 81/2003, em 2 de Abril de 2003, existia uma relação laboral a termo com cada um dos demandantes. Todas estas relações laborais cessaram entre Junho de 2003 e o final de Agosto de 2003. Desde então, os demandantes estão, em parte, desempregados e, em parte, ainda empregados no ELOG a título provisório, na sequência do decretamento de providências cautelares.

23. No processo principal, os demandantes alegam que o seu trabalho satisfazia uma necessidade estável e duradoura do demandado e que, por este motivo, a celebração sucessiva de contratos de trabalho a termo com os mesmos tinha sido abusiva. Nesse processo, pedem que seja declarado que os contratos de trabalho que os vinculavam ao ELOG são contratos sem termo. Esta declaração constitui um pressuposto de outros direitos dos demandantes, designadamente à reintegração e ao pagamento de salários em dívida.

IV — O pedido de decisão prejudicial e o processo no Tribunal de Justiça

24. Por despacho de 8 de Abril de 2004, rectificado por despacho de 5 de Julho de 2004, o Monomeles Protodikeio de Salónica¹⁵ (a seguir também «tribunal de reenvio») submeteu ao Tribunal de Justiça as seguintes questões para decisão a título prejudicial:

«1) O juiz nacional é obrigado a interpretar o direito nacional, na medida do possível, em conformidade com uma directiva que tenha sido transposta depois do prazo para a ordem jurídica interna, a) a partir do momento em que essa directiva entrou em vigor, ou b) a partir do momento em que expirou o prazo para a sua transposição para o direito interno sem que tenha sido transposta, ou, c), a partir do momento em que entrou em vigor a legislação nacional de transposição?

2) O artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo deve ser interpretado no sentido de que o simples facto de a celebração do contrato de trabalho a termo ser imposta por uma norma legal ou regulamentar pode constituir uma razão objectiva para continuadas renovações ou para a celebração de contra-

¹⁵ — Trata-se do tribunal de primeira instância de Salónica.

tos a termo sucessivos — para além das razões relacionadas com a natureza, o género, as características da prestação de trabalho ou outras razões similares?

sucessivos em contratos sem termo, prevista no artigo 21.º da Lei n.º 2190/1994, relativamente a contratos que, embora se declare que são celebrados a termo para fazer face a necessidades excepcionais ou sazonais do empregador, se destinam a satisfazer as suas necessidades estáveis e duradouras?»

- 3) a) Uma disposição nacional como o artigo 5.º, n.º 4, do Decreto presidencial n.º 81/2003, segundo a qual são sucessivos os contratos celebrados entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador, que se caracterizem por condições de trabalho idênticas ou semelhantes, sempre que entre eles não tenha decorrido um período superior a 20 dias úteis, é compatível com o artigo 5.º, n.ºs 1 e 2, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo?

25. Os demandantes no processo principal, o Governo grego e a Comissão apresentaram observações escritas e orais perante o Tribunal de Justiça, tendo o ELOG unicamente intervindo na audiência.

- b) O artigo 5.º, n.ºs 1 e 2, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo pode ser interpretado no sentido de que apenas se presume que os trabalhadores estão vinculados a um empregador por um contrato de trabalho sem termo se se verificar o pressuposto estabelecido pelo artigo 5.º, n.º 4, do Decreto presidencial n.º 81/2003?

V — **Apreciação**

A — Quanto à admissibilidade das questões prejudiciais

- 4) É compatível com o princípio do efeito útil do direito comunitário e com os objectivos do artigo 5.º, n.ºs 1 e 2, em conjugação com o disposto no artigo 1.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, a proibição de converter contratos de trabalho a termo

26. Nas suas observações escritas, tanto o Governo grego como a Comissão suscitaram dúvidas quanto à relevância das questões prejudiciais para a decisão a proferir pelo tribunal de reenvio.

Quanto à primeira questão: o momento relevante para a apreciação jurídica

tada por um órgão jurisdicional nacional só é possível se for manifesto que a interpretação solicitada do direito comunitário não tem qualquer relação com a realidade ou com o objecto do litígio ou quando a questão é geral ou hipotética¹⁶.

27. Em primeiro lugar, a Comissão suscita dúvidas quanto à relevância, para a decisão a proferir pelo tribunal de reenvio, da primeira questão prejudicial, na qual se pergunta a partir de que momento existe a obrigação de interpretar o direito nacional em conformidade com as directivas. Fundamenta as suas dúvidas invocando o facto de que os contratos de trabalho controvertidos de todos os demandantes no processo principal só cessaram após a adopção do Decreto presidencial n.º 81/2003, ou seja, num momento em que o prazo de transposição da directiva aplicável à Grécia já tinha decorrido e em que também já tinha sido adoptada legislação nacional para transposição da Directiva 1999/70. A Comissão parece assim entender que, no litígio no processo principal, não estão em causa momentos anteriores e que, por esta razão, não é necessário apreciar a questão de saber se existe uma obrigação de interpretação em conformidade com as directivas num momento anterior.

29. No presente caso, é tudo menos *manifesto* que seja pertinente o momento tardio indicado pela Comissão. Com efeito, só o tribunal de reenvio pode decidir qual é o momento decisivo segundo o direito nacional para apreciar a legalidade da aposição de um termo nos contratos de trabalho (o momento da celebração ou o momento da cessação do contrato) e quais são as disposições jurídicas relevantes (o Decreto presidencial n.º 81/2003 ou então outras disposições do direito nacional). Não é, de modo algum, inconcebível que, no presente caso, o tribunal nacional chegue à conclusão de que a legalidade dos contratos de trabalho a termo deve ser, em cada caso, apreciada à luz do direito em vigor *no momento da sua celebração*. Tanto quanto é do meu conhecimento, este momento é, em qualquer caso, *anterior* ao termo do prazo de transposição da Directiva 1999/70 aplicável à Grécia, isto é, anterior a 10 de Julho de 2002.

28. No entanto, segundo jurisprudência assente, compete apenas ao juiz nacional apreciar, tendo em conta as especificidades de cada processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que coloca ao Tribunal de Justiça. A recusa, por este, em apreciar uma questão apresen-

30. Em especial, segundo as declarações não contestadas dos demandantes no processo principal, pelo menos com uma parte dos mesmos, quer o primeiro quer o segundo

16 — V., por todos, acórdãos de 7 de Junho de 2005, *Vereiniging voor Energie, Milieu en Water* e o. (C-17/03, *Colect.*, p. I-4983, n.º 34), e de 15 de Dezembro de 1995, *Bosman* (C-415/93, *Colect.*, p. I-4921, n.º 59 a 61).

contrato de trabalho a termo ainda foram celebrados antes do termo do prazo de transposição aplicável à Grécia, ou seja, antes do referido dia 10 de Julho de 2002¹⁷. Também e especialmente relativamente a estes contratos, não deixa, portanto, de ter importância decisiva saber se o direito nacional que lhes é aplicável já devia ou não ser interpretado em conformidade com a directiva e com o acordo-quadro antes do termo do prazo de transposição.

31. Neste contexto, a questão do momento a partir do qual existe a obrigação de interpretar o direito nacional em conformidade com as directivas não é *manifestamente irrelevante*. Dúvidas acerca da relevância da primeira questão prejudicial para a decisão a tomar pelo tribunal de reenvio, como as formuladas pela Comissão, não têm, portanto, fundamento.

Quanto às segunda e terceira questões: a alteração superveniente do direito nacional

32. Com as suas segunda e terceira questões, o tribunal de reenvio pretende essencialmente saber se o acordo-quadro relativo a

contratos de trabalho a termo pode ser interpretado no sentido de que não se opõe às definições de razão objectiva e de contratos sucessivos fixadas pelo legislador grego no Decreto presidencial n.º 81/2003. Nas suas observações escritas e orais, o Governo grego afirma a este respeito que, após a adopção de normas especiais para o sector público através dos Decretos presidenciais n.º 164/2004 e n.º 180/2004, o Decreto presidencial n.º 81/2003 deixou de poder ser aplicado no processo principal, pelo que as questões respeitantes a esta regulamentação são desprovidas de pertinência para a decisão a tomar no processo principal. Desta forma, o Governo grego põe em causa a relevância das segunda e terceira questões prejudiciais para a decisão a tomar nesse processo.

33. A este respeito, deve ser observado, em primeiro lugar, que o artigo 234.º CE atribui competência ao Tribunal de Justiça para interpretar o *direito comunitário* e que, deste modo, as mudanças ocorridas na legislação nacional posteriormente ao reenvio não têm influência nesta interpretação¹⁸.

34. De resto, resulta da jurisprudência já referida que compete apenas ao juiz nacional apreciar a pertinência do seu pedido preju-

17 — V. n.ºs 51 e 52 do articulado dos demandantes no processo principal, de acordo com os quais, com quase metade dos interessados, os primeiros contratos de trabalho a termo de oito meses ainda foram celebrados antes de 10 de Julho de 2001 e, com uma parte destes, o segundo contrato de trabalho a termo já tinha sido celebrado 22 dias após a cessação do primeiro.

18 — Acórdão de 7 de Dezembro de 1993, *Pierrel e o./Ministero della Sanità* (C-83/92, Colect., p. I-6419, n.º 32). No mesmo sentido, também, acórdão de 30 de Abril de 1996, *CIA Security International* (C-194/94, Colect., p. I-2201, n.º 20).

dicial para a decisão que irá proferir¹⁹; o Tribunal de Justiça só se pode recusar a apreciar as questões que lhe são submetidas se for manifesto que as mesmas não são pertinentes para a decisão²⁰.

35. No presente caso, ao contrário do que é afirmado pelo Governo grego, não é, de forma alguma, *manifesto* que os demandantes no processo principal sejam *todos*²¹ actualmente abrangidos pelas novas normas especiais criadas para o sector público pelo Decreto presidencial n.º 164/2004 e que, por esta razão, o direito anteriormente em vigor, designadamente o Decreto presidencial n.º 81/2003, na sua versão de 2003, já não possa ser aplicado aos interessados.

36. É verdade que as regras do Decreto presidencial n.º 164/2004 têm efeitos retroactivos, na medida em que, como este decreto prevê expressamente, também se aplicam a determinadas relações laborais existentes nos dois anos anteriores à sua entrada em vigor. No entanto, na data da sua entrada em vigor, a 19 de Julho de 2004, ainda devia existir um contrato de trabalho

ou o último destes contratos não devia ter cessado mais de três meses antes²². Segundo as indicações fornecidas pelo tribunal de reenvio, todos os contratos de trabalho dos demandantes no processo principal cessaram, porém, muito antes dessa data, mais precisamente entre Junho e Setembro de 2003.

37. Também não é manifesto que o Decreto presidencial n.º 180/2004 limite *retroactivamente* o âmbito de aplicação material do Decreto presidencial n.º 81/2003 a relações laborais do sector privado. O Decreto presidencial n.º 180/2004 não contém, em todo o caso, qualquer disposição expressa nesse sentido. As respectivas disposições modificativas parecem, ao invés, só ter entrado em vigor em Agosto de 2004²³.

38. Em conformidade com o exposto, a audiência também demonstrou em relação a este ponto que as partes não estão de acordo quanto às disposições do direito grego aplicáveis *ratione temporis*.

39. Neste contexto, não é manifesto que as segunda e terceira questões prejudiciais não apresentem qualquer relação com a realidade ou com o objecto do processo principal. Nesta medida, o pedido de decisão prejudicial deve ser declarado admissível.

19 — Acórdão CIA Security International (já referido na nota 18, n.º 20).

20 — V., *supra*, n.º 28 e nota 16 destas conclusões.

21 — No n.º 16 das suas observações escritas, o próprio Governo grego reconhece que, em conformidade com as disposições do Decreto presidencial n.º 164/2004, apenas nove dos 18 demandantes no processo principal preenchem os pressupostos de que depende a conversão dos seus contratos de trabalho a termo iniciais em contratos sem termo. Também resulta das afirmações do ELOG na audiência que nem todos os demandantes no processo principal podem beneficiar das disposições transitórias do Decreto presidencial n.º 164/2004.

22 — V. as normas transitórias do artigo 11.º, n.º 1 e 5, do Decreto presidencial n.º 164/2004.

23 — V., *supra*, nota 9.

Quanto à quarta questão: o âmbito de aplicação material do acordo-quadro

40. A quarta questão prejudicial tem por objecto a questão de saber quais são as consequências, exigidas pelo acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, de uma aplicação abusiva do artigo 21.º da Lei n.º 2190/1994 quando da celebração de contratos de trabalho a termo no sector público. O Governo grego alega a este respeito que, na sua opinião, esta disposição não é abrangida pelo âmbito de aplicação do acordo-quadro. Com efeito, este pretende impedir abusos decorrentes da celebração de vários contratos de trabalho a termo sucessivos, ao passo que o artigo 21.º da Lei n.º 2190/1994 apenas regula a primeira celebração de um contrato de trabalho a termo. Desta forma, o Governo grego suscita de novo dúvidas sobre a relevância das questões prejudiciais para a decisão.

41. Ao contrário do entendimento do Governo grego, não é, porém, *manifesto* que o artigo 21.º da Lei n.º 2190/1994 também não possa — pelo menos indirectamente — ter repercussões sobre a admissibilidade de contratos de trabalho a termo sucessivos. Com efeito, esta disposição só proíbe, em todo o caso, a renovação ou a celebração de novos contratos de trabalho a termo em determinados casos. Pode resultar *a contrario* da mesma que é admissível celebrar novos contratos em todos os outros casos. Em conformidade, os demandantes no processo principal afirmaram sem serem contestados que, na prática, o artigo 21.º da

Lei n.º 2190/1994 foi utilizado durante anos no sector público como base jurídica para a celebração de contratos de trabalho a termo de oito meses, com um intervalo de quatro meses entre cada um deles, entre o mesmo trabalhador e o mesmo empregador. Neste contexto, uma interpretação do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo pode ser útil para o tribunal de reenvio e relevante para a decisão do litígio no processo principal. Por conseguinte, relativamente a este ponto também não existem afinal dúvidas quanto à admissibilidade do pedido de decisão prejudicial.

B — *O momento a partir do qual existe a obrigação de interpretar o direito nacional em conformidade com as directivas (primeira questão)*

42. Com a sua primeira questão, o tribunal de reenvio pretende saber a partir de que momento deve interpretar o seu direito nacional em conformidade com as directivas. O tribunal de reenvio enumera três momentos possíveis, a saber, não só o do termo do prazo de transposição ou o da entrada em vigor das medidas (tardias) de transposição de uma directiva para o direito nacional, mas também expressamente o momento, anterior, da entrada em vigor da directiva. Com efeito, pelo menos para uma parte dos demandantes no processo principal, o período anterior ao termo do prazo de transposição já é importante²⁴.

24 — Trata-se dos demandantes cujos primeiro e segundo contratos de trabalho com o ELOG ainda foram celebrados antes do termo do prazo de transposição aplicável à Grécia, ou seja, ainda antes de 10 de Julho de 2002 (v., a este respeito, n.º 29 e 30 destas conclusões).

43. Já foi esclarecido pela jurisprudência *que* as disposições legislativas, regulamentares e administrativas nacionais devem ser interpretadas em conformidade às directivas²⁵. Assim, na medida em que o direito nacional possa ser interpretado em conformidade com as directivas, designadamente porque as disposições em questão contêm cláusulas gerais ou conceitos jurídicos indeterminados, o juiz nacional deve esgotar inteiramente, em benefício do direito comunitário, a margem de manobra («margem de apreciação») que lhe é concedida²⁶.

44. Essa obrigação nasce, sem dúvida, com o termo do prazo de transposição fixado numa directiva²⁷. O juiz nacional não é, em qualquer caso, livre de aguardar a transposição efectiva, eventualmente tardia, da directiva para o direito nacional. Com efeito, a obrigação de interpretação em conformidade com as directivas estende-se a todo o direito nacional e não se limita às disposições legislativas, regulamentares e administrativas

concretamente adoptadas para transpor a directiva²⁸. Em conformidade, a existência da obrigação de interpretação em conformidade com as directivas também é completamente independente da questão de saber se e quando a directiva em questão será efectivamente transposta²⁹.

45. Acresce que, como já afirmei, no entanto, nas conclusões que apresentei no processo Wippel³⁰, as disposições do direito nacional devem ser interpretadas e aplicadas em conformidade com as directivas *também antes do termo do prazo de transposição*, mais precisamente a partir do momento da entrada em vigor da directiva em questão. O advogado-geral A. Tizzano também aderiu ultimamente a esta opinião no processo Mangold³¹. O acórdão Kolpinghuis Nijmegen³² é entendido por alguns neste sen-

25 — Acórdãos de 10 de Abril de 1984, Von Colson e Kamann (C-14/83, Recueil, p. 1891, n.º 26), e de 5 de Outubro de 2004, Pfeiffer e o. (C-397/01 a C-403/01, Colect., p. I-8835, n.ºs 113 e 114). V., também, acórdão de 16 de Junho de 2005, Pupino (C-105/03, Colect., p. I-0000, em especial n.º 34), que é o acórdão mais recentemente proferido sobre um acordo-quadro.

26 — Neste sentido, já, designadamente, o acórdão Von Colson e Kamann (já referido na nota 25, n.º 28, última frase).

27 — Isto resulta, por exemplo, dos acórdãos de 13 de Novembro de 1990, Marleasing (C-106/89, Colect., p. I-4135, n.º 8), e de 14 de Julho de 1994, Faccini Dori (C-91/92, Colect., p. I-3325, n.º 26); estes dois acórdãos foram proferidos a respeito de casos em que o prazo de transposição da directiva em causa já tinha decorrido sem que tivessem sido adoptadas medidas de transposição (n.º 4 do acórdão Marleasing e n.º 8 do acórdão Faccini Dori). V. ainda, mais recentemente, acórdão de 13 de Julho de 2000, Centrosteeel (C-456/98, Colect., p. I-6007, n.ºs 16 e 17).

28 — Acórdão Pfeiffer (já referido na nota 25, n.ºs 115, 118 e 119); no mesmo sentido, acórdão Pupino (já referido na nota 25, n.º 47, última frase).

29 — Ao contrário do que o tribunal de reenvio possivelmente supõe, a sua primeira questão não reveste, de forma alguma, apenas relevância nos casos em que uma directiva «tenha sido transposta depois do prazo para a ordem jurídica interna», sendo, em geral, relevante para todas as directivas, também para aquelas que são transpostas atempadamente.

30 — Conclusões de 18 de Maio de 2004 no processo C-313/02 (Wippel, Colect., p. I-9483, n.ºs 58 a 63).

31 — Conclusões de 30 de Junho de 2005 no processo C-144/04 (Mangold, ainda não publicadas na Colectânea, n.ºs 115 e 120). Também já neste sentido, as conclusões apresentadas pelo advogado-geral M. Darmon, em 14 de Novembro de 1989, nos processos C-177/88 e C-179/88 (Dekker e o., Colect. 1990, p. I-3941, n.º 11) e, em 29 de Maio de 1991, nos processos C-87/90, C-88/90 e C-89/90 (Verholen e o., Colect., p. I-3757, n.º 15, *in fine*). A opinião do advogado-geral F. G. Jacobs também vai no mesmo sentido (conclusões de 24 de Abril de 1997 no processo C-129/96, Inter-Environnement Wallonie, Colect., p. I-7411, n.ºs 29 e segs.); as suas conclusões de 25 de Junho de 1992 no processo C-156/91 (Hansa Fleisch, Colect., p. I-5567, n.ºs 23 e 24) ainda não iam tão longe.

32 — Acórdão de 8 de Outubro de 1987, Kolpinghuis Nijmegen (80/86, Colect., p. 3969, n.º 15, última frase).

tido³³, mas não se opõe, seja como for, à solução aqui proposta.

46. A *obrigação* de os órgãos jurisdicionais nacionais interpretarem o direito nacional em conformidade com as directivas *já antes do termo do prazo de transposição* é sustentada, em especial, pelas seguintes considerações:

47. Como se sabe, as directivas já produzem *efeitos jurídicos* desde a sua entrada em vigor. Com efeito, a partir deste momento, *vinculam* os Estados-Membros quanto ao resultado a alcançar (artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE).

48. O Tribunal de Justiça concluiu com base nesse artigo, tendo em conta o princípio da lealdade comunitária consagrado no artigo 10.º CE, que os Estados-Membros devem abster-se, já durante o prazo de transposição, de adoptar disposições susceptíveis de comprometer seriamente o resultado prescrito por uma directiva (*proibição de frustração*)³⁴.

49. No entanto, das disposições conjugadas do artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE e do artigo 10.º CE não é apenas possível inferir esta *obrigação de abstenção* concretamente desenvolvida pelo Tribunal de Justiça. No seu primeiro parágrafo, o artigo 10.º CE estabelece ainda uma *obrigação positiva* de tomar todas as medidas gerais ou especiais, ou seja, de fazer tudo o que for necessário, para assegurar o cumprimento das obrigações decorrentes do direito comunitário³⁵. No caso das directivas que carecem de transposição, esta obrigação jurídico-comunitária quanto ao resultado a alcançar constitui-se logo no momento da entrada em vigor da directiva³⁶. A este respeito, deve observar-se que a obrigação de tomar todas as medidas necessárias para atingir o resultado prescrito por uma directiva se impõe a todas as autoridades dos Estados-Membros, incluindo, no âmbito das suas competências, aos órgãos jurisdicionais³⁷. Em conformidade, os resultados prescritos por uma directiva também vinculam o poder judicial nos Estados-Membros desde a entrada em vigor dessa directiva.

50. Até que ponto os órgãos jurisdicionais estão vinculados pelo direito comunitário é também demonstrado pelo facto de estes, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, até terem a obrigação de ter em

35 — Acórdão Pfeiffer (já referido na nota 25, n.º 110).

36 — Já neste sentido, acórdão Inter-Environnement Wallonie (já referido na nota 34, n.ºs 40 a 42).

37 — Acórdãos de 2 de Junho de 2005, Koppensteiner (C-15/04, Colect., p. I-0000, n.º 33), Pfeiffer (já referido na nota 25, n.º 110), Faccini Dori (já referido na nota 27, n.º 26), Kolpinghuis Nijmegen (já referido na nota 32, n.º 12), e Von Colson e Kamann (já referido na nota 25, n.º 26).

33 — Conclusões do advogado-geral M. Darmon no processo Verholen e o. (já referidas na nota 31, n.º 15, *in fine*).

34 — Acórdão de 18 de Dezembro de 1997, Inter-Environnement Wallonie (C-129/96, Colect., p. I-7411, n.º 45).

conta *recomendações*, que não têm efeitos jurídicos vinculativos³⁸.

51. É certo que a vinculação dos órgãos jurisdicionais nacionais pelo resultado prescrito por uma directiva não significa que estes já estejam obrigados a *não aplicar* o direito nacional contrário antes do termo do prazo de transposição³⁹. No entanto, este problema não se coloca, de todo, em sede de interpretação conforme às directivas. Com efeito, se um juiz nacional interpretar o seu direito nacional em conformidade com as directivas, as disposições em causa não permanecem precisamente por aplicar, sendo antes *aplicadas*⁴⁰.

52. De resto, o reconhecimento de uma obrigação de interpretar o direito nacional em conformidade com as directivas a partir da entrada em vigor destas não obsta a que seja concedido um *prazo de transposição* aos Estados-Membros e a que estes não estejam, por esta razão, obrigados a adoptar as *disposições legislativas, regulamentares e administrativas* necessárias para transpor a directiva já antes do termo deste prazo⁴¹. Com efeito, o facto de uma directiva conceder um prazo ao legislador nacional

não significa, de forma alguma, que o poder judicial também possa reclamar o mesmo período transitório para si próprio. Através do prazo de transposição, pretende-se, pelo contrário, apenas ter em conta as dificuldades técnicas do processo normativo⁴², que podem surgir, designadamente, no âmbito do processo legislativo parlamentar ou de negociações entre os parceiros sociais. Isto é igualmente ilustrado pela Directiva 1999/70, ora pertinente, na medida em que o prazo de transposição fixado no seu artigo 2.º, primeiro parágrafo, é, de facto, expressamente limitado à adopção das *disposições legislativas, regulamentares e administrativas* necessárias e aos *acordos dos parceiros sociais*, não adiando, de resto, a eficácia da directiva nenhuma forma. Por conseguinte, este prazo de transposição não altera em nada o facto de os resultados fixados serem vinculativos desde a entrada em vigor da directiva⁴³.

53. Tão-pouco existe o risco de o juiz nacional se antecipar ao legislador nacional ou mesmo entrar em contradição com este último se interpretar o direito nacional em vigor em conformidade com as directivas já antes do termo do prazo de transposição. Com efeito, como já foi referido, o resultado prescrito por uma directiva também vincula os órgãos jurisdicionais no âmbito das suas competências, mais precisamente desde o momento da sua entrada em vigor. Se, portanto, já antes do termo do prazo de transposição, o juiz nacional puder contribuir, por via da interpretação do direito

38 — Acórdão de 13 de Dezembro de 1989, Grimaldi (C-322/88, Colect., p. 4407, n.º 18). O advogado-geral A. Tizzano também remeteu para este acórdão nas conclusões que apresentou no processo Mangold (já referidas na nota 31, n.º 117).

39 — Acórdão de 5 de Fevereiro de 2004, Rieser (C-157/02, Colect., p. 1-1477, n.ºs 67 e 69), e conclusões do advogado-geral A. Tizzano no processo Mangold (já referidas na nota 31, n.º 110).

40 — V., já neste sentido, n.º 60 e nota 41 das conclusões que apresentei no processo Wippel (já referidas na nota 30).

41 — Acórdão Inter-Environnement Wallonie (já referido na nota 34, n.ºs 43 e 45).

42 — Neste sentido, acórdãos Rieser (já referido na nota 39, n.º 68) e Inter-Environnement Wallonie (já referido na nota 34, n.º 43).

43 — Para efeitos do presente caso, há que recordar que, em conformidade com o seu artigo 3.º, a Directiva 1999/70 entrou em vigor em 10 de Julho de 1999.

nacional *em vigor*, para a realização do resultado prescrito pela directiva, o mesmo não se antecipa ao legislador nacional, mas aplica apenas o direito que este próprio criou. Desta forma, exerce a sua função primordial e presta simultaneamente o seu contributo para o cumprimento das obrigações jurídico-comunitárias do respectivo Estado-Membro. É claro que isto não afecta a obrigação do legislador nacional realizar o resultado prescrito pela directiva, se for necessário, através da criação, dentro do prazo, de novas disposições⁴⁴.

54. Por conseguinte, há que responder à primeira questão prejudicial nos seguintes termos:

Desde a entrada em vigor de uma directiva, um órgão jurisdicional nacional deve interpretar todo o direito nacional, na medida do possível, à luz da redacção e da finalidade dessa directiva a fim de alcançar um resultado conforme ao objectivo por ela prosseguido.

44 — Segundo jurisprudência assente, a transposição de uma directiva para o direito interno não exige necessariamente uma reprodução formal e literal das suas disposições numa norma legal expressa e específica, podendo o contexto jurídico geral ser suficiente. No entanto, é indispensável que o direito nacional em causa garanta efectivamente a plena aplicação da directiva, que a situação jurídica decorrente desse direito seja suficientemente precisa e clara e que os beneficiários sejam colocados em situação de conhecer a plenitude dos seus direitos e, sendo caso disso, de os poder invocar perante os órgãos jurisdicionais nacionais [v., designadamente, acórdãos de 14 de Setembro de 2004, Comissão/Espanha (C-168/03, Colect., p. I-8227, n.º 36), de 28 de Abril de 2005, Comissão/Itália (C-410/03, Colect., p. I-3507, n.º 60), e de 16 de Junho de 2005, Comissão/Itália (C-456/03, Colect., p. I-5335, n.º 51)].

C — *Razões objectivas para a oposição de um termo nos contratos de trabalho (segunda questão)*

55. Através da sua segunda questão, o tribunal de reenvio pretende essencialmente saber que aspectos, na aceção do acordo-quadro relativos a contratos de trabalho a termo, podem constituir razões objectivas que justifiquem a celebração de contratos de trabalho a termo sucessivos. Pergunta-se concretamente se o simples facto de a celebração de um contrato de trabalho a termo *ser imposta por lei* pode constituir uma razão objectiva na aceção do acordo-quadro. O excerto do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do Decreto presidencial n.º 81/2003, na sua versão de 2003, que o tribunal de reenvio enviou ao Tribunal de Justiça, contém uma norma deste tipo.

56. O conceito de razão objectiva não é definido no acordo-quadro relativo a contratos a termo, em especial no seu artigo 5.º, n.º 1, alínea a). Em conformidade, os Estados-Membros e os parceiros sociais dispõem de um amplo poder discricionário para definir este conceito, tendo em consideração as especificidades de cada Estado-Membro, sector e ocupação⁴⁵. Neste âmbito, em conformidade com o artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE, continuam, porém, a estar vinculados pelos objectivos da directiva e do acordo-quadro que foi anexado a esta última. No seu décimo sétimo considerando, a própria Directiva 1999/70 também impõe

45 — V., igualmente, o ponto 10 das considerações gerais do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo e o terceiro parágrafo do seu preâmbulo.

como condição que as definições encontradas no direito nacional respeitem o conteúdo do acordo-quadro.

57. É certo que o acordo-quadro reconhece expressamente que os contratos a termo constituem uma característica do emprego em certos sectores, ocupações e actividades e que podem ser da conveniência tanto dos empregadores como dos trabalhadores⁴⁶. Assim, o acordo-quadro e a directiva não se opõem a regulamentações nacionais que permitem a celebração de contratos de trabalho a termo relativamente a sectores, ocupações ou actividades específicos ou até — devido às especificidades de um determinado sector como a função pública⁴⁷ — impõem expressamente essa celebração. Nesses casos, a razão objectiva para a celebração do contrato de trabalho a termo reside justamente nas especificidades que são consideradas características do emprego no sector, ocupação ou actividade em questão⁴⁸. Além disso, o objectivo de reintegrar determinados grupos de pessoas — por exemplo, desempregados de longa duração ou desempregados que ultrapassaram um determinado limite de idade — na vida profissional pode igualmente constituir uma razão objectiva.

58. Uma disposição como o excerto, ora controvertido, do artigo 5.º, n.º 1, alínea a),

46 — Ponto 8 das considerações gerais do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo; v., igualmente, o segundo parágrafo do seu preâmbulo.

47 — V., a este respeito, o afirmado em relação à quarta questão, em especial o n.º 85 destas conclusões.

48 — Neste sentido, por exemplo, o artigo 5.º, n.º 1, alínea b), do Decreto presidencial n.º 81/2003 estabelece, para determinados sectores nele enumerados, a presunção da existência de uma razão objectiva.

do Decreto presidencial n.º 81/2003 constitui, porém, uma norma de remissão completamente indeterminada, que se refere a *toda e qualquer* lei nacional e a *toda e qualquer* regulamento nacional que imponha a celebração de um contrato a termo. Essa disposição também ficciona, portanto, a existência de uma razão objectiva nos casos em que uma lei ou um regulamento prevê apenas de forma muito geral a celebração de contratos de trabalho a termo, sem que decorra nitidamente da redacção ou, pelo menos, do sentido e da finalidade bem como do contexto da regulamentação em causa quais são precisamente as características dos sectores, ocupações, actividades ou pessoas em questão que justificam a aposição desse termo.

59. Uma regulamentação com uma redacção tão ampla e tão indeterminada é especialmente apta para dar origem a abusos e não é, portanto, conforme aos objectivos do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo. Com efeito, a fixação, prevista neste acordo, de razões objectivas susceptíveis de justificar a utilização de contratos de trabalho a termo deve justamente contribuir para evitar um recurso abusivo a contratos de trabalho a termo; este objectivo encontra-se claramente expresso logo no artigo 1.º, alínea b), do acordo-quadro e está, além disso, consagrado de forma particularmente nítida na frase introdutória do seu artigo 5.º, n.º 1⁴⁹. No entanto, quanto mais geral é a disposição que define uma razão objectiva, menos essa disposição satisfará esse objec-

49 — V., igualmente, o ponto 7 das considerações gerais do acordo-quadro sobre contratos de trabalho a termo.

tivo do acordo-quadro e mais fácil se tornará fugir ao modelo do contrato de trabalho sem termo enquanto forma comum da relação laboral⁵⁰.

60. Em síntese, é, portanto, possível concluir que uma razão objectiva na acepção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro só pode ser admitida se decorrer claramente da redacção ou, pelo menos, do sentido e da finalidade bem como do contexto da respectiva regulamentação quais são precisamente as características dos sectores, ocupações, actividades ou pessoas em questão que justificam o recurso a contratos de trabalho a termo. O simples facto de a celebração de um contrato de trabalho a termo ser imposto por uma norma legal, regulamentar ou administrativa não é suficiente para esse efeito.

61. Por conseguinte, há que responder à segunda questão colocada pelo tribunal de reenvio nos seguintes termos:

O simples facto de a celebração de um contrato de trabalho a termo ser imposta por uma norma legal, regulamentar ou administrativa não constitui uma razão objectiva na acepção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo.

D — *Contratos de trabalho a termo sucessivos (terceira questão)*

62. Na sua primeira parte, a terceira questão prejudicial incide sobre a definição do conceito de contratos de trabalho sucessivos. Na sua segunda parte, está em causa a problemática, relacionada com essa definição, da conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo.

Quanto à interpretação do conceito de «sucessivos» [questão 3 a)]

63. Com a primeira parte da sua terceira questão [questão 3 a)], o tribunal de reenvio pretende saber se o artigo 5.º, n.ºs 1 e 2, do acordo-quadro se opõe a uma regulamentação nacional, como o artigo 5.º, n.º 4, do Decreto presidencial n.º 81/2003, na sua versão de 2003, que faz depender a existência de contratos ou de relações de trabalho sucessivos, designadamente, do facto de entre os contratos de trabalho em causa não ter decorrido um período superior a 20 dias⁵¹.

50 — V. o segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo e o ponto 6 das suas considerações gerais (v., sobre estes, o n.º 4 destas conclusões).

51 — Segundo a redacção do artigo 5.º, n.º 4, do Decreto presidencial n.º 81/2003, na sua versão de 2003, os 20 dias devem ser dias úteis. Uma vez que, na sua questão prejudicial, o tribunal de reenvio se refere expressamente àquela disposição, referir-me-ei seguidamente sempre a dias úteis.

64. O conceito de «sucessivos» constitui um dos conceitos jurídicos centrais do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo. Com efeito, este acordo-quadro, como, consequentemente, a Directiva 1999/70, não pretende, em primeira linha, impedir a celebração de contratos de trabalho a termo *isolados*, tendo, pelo contrário, como objectivo, além de melhorar a qualidade dessas relações laborais a termo, sobretudo prevenir as possibilidades de abuso decorrentes do encadeamento desse tipo de contratos (contratos de trabalho em cadeia)⁵². Com efeito, é sobretudo em caso de *sucessão* de vários contratos de trabalho a termo que existe o risco de fuga à relação laboral sem termo, como o modelo de relação de emprego⁵³ definido pelos parceiros sociais, e de se colocar, por conseguinte, a problemática dos abusos. Por esta razão, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo também exige expressamente a introdução de medidas destinadas a evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivas relações laborais a termo.

65. O próprio acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo não contém, porém, qualquer definição do conceito de «sucessivos», deixando a definição desse conceito aos Estados-Membros. Os Estados-Membros têm inclusivamente a opção de não adoptarem quaisquer definições desse conceito, em conformidade com o artigo 5.º, n.º 2, alínea a), do acordo-quadro, nos termos do qual «[o]s Estados-Membros [...]

deverão, *sempre que tal seja necessário*, definir em que condições os contratos de trabalho ou relações de trabalho a termo deverão ser considerados [...] como sucessivos»⁵⁴. Caso um Estado-Membro opte, porém, por essa definição, não é inteiramente livre ao fazê-lo, estando, pelo contrário, em conformidade com o artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE, vinculado pelo objectivo da directiva e do acordo-quadro, o que o décimo sétimo considerando da Directiva 1999/70 também esclarece expressamente.

66. Como a Comissão salienta com razão, o artigo 5.º, n.º 2, alínea a), do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo deve, por conseguinte, ser interpretado à luz do objectivo da directiva de prevenir efectivamente a existência de abusos. Com efeito, em conformidade com o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, os Estados-Membros são não só convidados a adoptar medidas nesta matéria como também expressamente obrigados a fazerem-no.

67. Não é compatível com esse objectivo definir o conceito de «sucessivos» de forma tão restrita que esse conceito não possa, de todo, abranger uma parte considerável dos casos de contratos de trabalho a termo celebrados em cadeia e que a definição escolhida seja, na prática, reduzida a letra morta. Com efeito, dessa forma, os casos em questão seriam, na prática, excluídos do âmbito de aplicação das medidas nacionais de protecção contra a utilização abusiva de

52 — V., em especial, o artigo 1.º, alínea b), e o artigo 5.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo.

53 — V. o segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo e o ponto 6 das suas considerações gerais (v., sobre estes, o n.º 4 destas conclusões).

54 — O sublinhado é meu.

contratos de trabalho a termo e a protecção dos trabalhadores pretendida pela directiva não poderia ser tornada efectiva.

68. Uma disposição como o artigo 5.º, n.º 4, do Decreto presidencial n.º 81/2003, na sua versão de 2003, gera justamente receio de que isso aconteça. Com efeito, se apenas os contratos de trabalho a termo entre os quais exista um intervalo máximo de 20 dias úteis forem considerados «sucessivos», é fácil iludir a protecção dos trabalhadores contra abusos pretendida pelo acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo. É suficiente esperar 21 dias antes de celebrar cada novo contrato de trabalho com o mesmo trabalhador. O tribunal de reenvio, a Comissão e os demandantes no processo principal referiram com razão este aspecto. Um prazo tão curto e rígido permitiria, durante vários anos, relações de emprego contínuas com curtas interrupções de apenas 21 dias úteis cada uma, sem que esses casos fossem abrangidos pelas disposições nacionais de protecção contra os abusos. Em última instância, dessa forma seria directamente promovido o abuso dos contratos de trabalho a termo.

69. Face ao exposto, uma regulamentação que apenas considera «sucessivos» os contratos de trabalho entre os quais exista um intervalo máximo de 20 dias úteis não é compatível com o objectivo de protecção visado pelo acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo e com o objectivo da Directiva 1999/70.

70. Apenas a título acessório, note-se que uma disposição desse tipo pode igualmente violar outras normas pertinentes do direito comunitário. Com efeito, uma regulamentação que permitisse, sem limites temporais, uma relação de emprego com uma interrupção anual de 21 dias úteis poderia, na prática, conduzir à constituição de relações laborais duradouras sem direito a férias anuais remuneradas, em especial em Estados-Membros ou em sectores em que estas férias anuais costumam habitualmente ser gozadas, na sua maior parte, num determinado mês, por exemplo em Agosto. Esta prática seria, porém, incompatível com o artigo 7.º da Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho⁵⁵. De facto, segundo este artigo, os «Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas [...]». O Tribunal de Justiça considera este direito de todos os trabalhadores a férias anuais remuneradas como um princípio do direito social comunitário que reveste especial importância e que não pode ser derogado⁵⁶.

71. Em síntese, conclui-se, portanto, o seguinte:

As disposições conjugadas do n.º 1 e do n.º 2, alínea a), do artigo 5.º do acordo-quadro

55 — JO L 299, p. 9. Esta directiva revogou a Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (JO L 307, p. 18), que já continha uma norma de teor idêntico.

56 — Acórdãos de 26 de Junho de 2001, BECTU (C-173/99, Colect., p. I-4881, n.º 43), e de 18 de Março de 2004, Merino Gómez (C-342/01, Colect., p. I-2605, n.º 29).

relativo a contratos de trabalho a termo opõem-se a uma regulamentação nacional que faz depender a existência de contratos ou de relações de trabalho sucessivos, designadamente, de um intervalo não superior a 20 dias úteis entre os contratos de trabalho em questão.

b), do acordo-quadro, o qual, embora saliente, a título exemplificativo, a conversão em contratos de trabalho sem termo, não a prescreve, de forma alguma, obrigatoriamente. *Só sempre que tal seja necessário* é que os Estados-Membros definem em que condições os contratos de trabalho ou as relações de trabalho a termo deverão ser considerados como celebrados sem termo.

A conversão num contrato de trabalho sem termo [questão 3 b)]

72. Enquanto a primeira parte da terceira questão, que acabou de ser apreciada, tinha por objecto a *prevenção da utilização abusiva* de contratos de trabalho a termo sucessivos, a segunda parte dessa questão [questão 3 b)] diz respeito à *sanção de um eventual abuso*. O tribunal de reenvio pretende essencialmente saber se o acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo apenas permite presumir a conversão de contratos de trabalho a termo em contratos sem termo em casos em que existam entre os contratos de trabalho a termo sucessivos intervalos máximos de 20 dias. As disposições conjugadas do n.º 3 e do n.º 4 do artigo 5.º do Decreto presidencial n.º 81/2003, na sua versão de 2003, estabelecem esta regra.

74. Por conseguinte, em conformidade com o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, os Estados-Membros estão, de facto, obrigados a tomar medidas efectivas para *prevenir* a utilização abusiva dos contratos de trabalho a termo sucessivos. Os Estados-Membros não têm, porém, a obrigação de *converter* esse tipo de contratos de trabalho em contratos sem termo a título de *sanção* de um abuso; com efeito, o acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo só prevê essa conversão como uma *possibilidade*⁵⁷.

73. A este respeito, deve observar-se, em primeiro lugar, que o acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo deixa à discricionariedade dos Estados-Membros a sanção da utilização abusiva de contratos de trabalho a termo sucessivos. A única regra a este respeito consta do artigo 5.º, n.º 2, alínea

75. Os Estados-Membros dispõem assim de uma ampla margem de apreciação quanto a se e como sancionam a utilização abusiva dos contratos de trabalho a termo sucessivos. Se um Estado-Membro já conseguir evitar preventivamente esse abuso, nomeadamente criando regras que não permitem o apareci-

57 — Neste sentido, também as conclusões apresentadas pelo advogado-geral M. Poiares Maduro, em 20 de Setembro 2005, nos processos C-53/04 e C-180/04 (Marruso e o. e Vasallo, ainda não publicadas na Colectânea, n.º 30).

mento desse tipo de casos, é mesmo concebível que as sanções sejam totalmente desnecessárias. A única obrigação que a directiva contém — para além da melhoria da qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo — consiste no objectivo de *prevenir* efectivamente a utilização abusiva dos contratos de trabalho a termo sucessivos.

76. O acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo também não define o tipo e a configuração concreta das eventuais sanções. O facto de a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos sem termo ser especificamente enumerada como uma possibilidade concebível, não exclui outras medidas como, por exemplo, a concessão de uma indemnização por perdas e danos aos trabalhadores em questão⁵⁸.

77. Se a própria sanção é, enquanto tal, opcional, os Estados-Membros têm, por maioria de razão, a faculdade de definir os pressupostos de aplicação de uma determinada sanção. Caso se decidam pela conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos sem termo, essa conversão tam-

bém não tem, por esse facto, necessariamente de ocorrer em todos os casos, podendo, por exemplo, ser reservada a casos de abuso particularmente evidentes.

78. Face ao exposto, não existe qualquer inconveniente em presumir a existência de um contrato de trabalho sem termo apenas quando existam intervalos de tempo particularmente curtos, não superiores a 20 dias úteis, entre cada um dos contratos de trabalho a termo sucessivos (v., a este respeito, as disposições conjugadas do n.º 3 e do n.º 4 do artigo 5.º do Decreto presidencial n.º 81/2003, na sua versão de 2003). O artigo 5.º, n.º 2, alínea b), do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo não se opõe a uma regulamentação deste tipo.

79. O acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo estabelece assim exigências de nível diferente para as medidas de *prevenção dos abusos* e para as medidas de *sanção dos abusos*. As exigências aplicáveis à prevenção da utilização abusiva dos contratos de trabalho a termo sucessivos, que estavam em causa na primeira parte da terceira questão prejudicial [questão 3 a)], são maiores do que as exigências aplicáveis às sanções — aliás não obrigatórias — desses abusos, que constituem o objecto da segunda parte dessa questão [questão 3 b)]. Consequentemente, o artigo 5.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo também permite limitar a sanção específica da *conversão* de contratos de trabalho a termo em contratos sem termo exclusivamente aos casos em que não tenham decorrido mais de 20 dias úteis entre cada um dos contratos e não presumir essa conversão noutros casos. No que diz, pelo

58 — Uma regra deste tipo foi adoptada, por exemplo, por Itália para os contratos de trabalho no sector público. V., a este respeito, os processos C-53/04 e C-180/04 (Marruso e o. e Vasallo), que estão pendentes no Tribunal de Justiça. Quanto à questão de saber se sanções diferentes no sector público e no sector privado podem ser justificadas, v. as conclusões do advogado-geral M. Poiares Maduro nesses processos (já referidas na nota 57, n.ºs 27 a 49).

contrário, respeito à *prevenção dos abusos*, o acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo — como se mostrou acima — não pode ser interpretado no sentido de que também só existe um caso de abuso propriamente dito quando os contratos de trabalho a termo sucessivos sejam celebrados com um curto intervalo máximo de 20 dias úteis entre cada um desses contratos; caso contrário, o objectivo de protecção visado pelo acordo-quadro seria consideravelmente defraudado⁵⁹.

80. Apenas a título acessório, note-se que uma conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo limitada a determinados casos não constitui uma violação da *proibição de regressão*⁶⁰, tal como consagrada no artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro. Comparada com a prática seguida até ao momento na Grécia, a posição dos trabalhadores empregados a termo no sector público acaba por não ser piorada, mas antes melhorada, pelo facto de o Decreto presidencial n.º 81/2003, na sua versão inicial, ou, actualmente, o Decreto presidencial n.º 164/2004 possibilitar, pelo menos para determinados grupos de casos, a conversão de contratos de trabalho a termo em contratos sem termo.

81. É certo que, na opinião dos demandantes no processo principal, o direito em vigor na Grécia até ao momento já permitia uma prática mais generosa da conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos sem termo; a este respeito, remetem para o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920. No processo no Tribunal de Justiça, não foi, porém, possível esclarecer com certeza se esta disposição foi alguma vez utilizada na Grécia em relação ao sector público. Resultou antes da audiência que — quando muito — estavam em causa casos isolados e não uma prática corrente. A questão de saber se a transposição da Directiva 1999/70 conduz, todavia, à deterioração da protecção dos trabalhadores deve ser apreciada à luz da situação concretamente existente e não com base em considerações teóricas. Por conseguinte, não há que considerar como uma diminuição mas como uma melhoria do nível de protecção dos trabalhadores em questão, na acepção do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, o facto de o direito grego, no séquito da Directiva 1999/70, prever expressamente a possibilidade de conversão de contratos de trabalho a termo em contratos sem termo, ainda que apenas em alguns e não em todos os casos.

82. Em síntese, conclui-se, portanto, o seguinte:

As disposições conjugadas do n.º 1 e do n.º 2, alínea b), do artigo 5.º do acordo-quadro

59 — V., a este respeito, o afirmado em relação à questão 3 a) nos n.ºs 63 a 71 destas conclusões.

60 — Relativamente à proibição de regressão, v. as conclusões do advogado-geral A. Tizzano no processo Mangold (já referidas na nota 31, n.ºs 43 a 78).

relativo a contratos a termo não se opõem a uma regulamentação nacional que apenas prevê em determinados casos de abusos decorrentes da celebração de contratos de trabalho a termo sucessivos que estes últimos devem ser considerados como celebrados sem termo.

E — Especificidades do sector público: a proibição de conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo (quarta questão)

83. Com a sua quarta questão, o tribunal de reenvio pretende essencialmente saber se o artigo 5.º, n.ºs 1 e 2, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo se opõe a uma regulamentação nacional que proíbe por lei, para o sector público, a conversão de contratos de trabalho a termo em contratos sem termo, mesmo no caso de os pressupostos legais do recurso a esses contratos de trabalho a termo terem sido iludidos de forma abusiva.

84. Como já foi referido⁶¹, o artigo 5.º, n.º 2, alínea b), do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo deixa à discricio-

nariedade dos Estados-Membros preverem ou não a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos sem termo e as circunstâncias em que essa conversão deve, sendo esse o caso, ocorrer. O acordo-quadro não exige, de forma alguma, que todo e qualquer recurso abusivo a contratos de trabalho a termo deva ser sancionado pela conversão desses contratos em contratos sem termo. Por conseguinte, mesmo que, no presente caso, as limitações legais ao recurso a contratos de trabalho a termo tenham sido iludidas abusivamente⁶², o acordo-quadro não exige obrigatoriamente que, neste tipo de casos, seja prevista a conversão desses contratos em contratos sem termo. Com efeito, o próprio acordo-quadro reconhece expressamente neste sentido «que a sua aplicação pormenorizada deve ter em conta a realidade e especificidades das situações nacionais, sectoriais e sazonais»⁶³.

85. No presente caso, os princípios do direito da função pública consagrados no direito nacional — também e especialmente na Constituição grega⁶⁴ —, que se baseiam no modelo do funcionário de carreira, assumem, em especial, um papel fundamental. Aplica-se o princípio dos postos orça-

62 — A verificação de um abuso depende da interpretação e da aplicação do direito nacional bem como da apreciação dos factos em causa no processo principal, as quais são da competência exclusiva do tribunal de reenvio [v. acórdãos de 18 de Novembro de 2004, *Sass* (C-284/02, *Colect.*, p. I-11143, n.º 55), e de 9 de Junho de 2005, *HLH Warenvertrieb* (C-211/03, C-299/03 e C-316/03 a C-318/03, *Colect.*, p. I-5141, n.º 96)].

63 — Nestes termos, o terceiro parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo; v., igualmente, o ponto 10 das suas considerações gerais.

64 — Artigo 103.º da Constituição grega, na redacção dada pela Lei de 16 de Abril de 2001. Os demandantes no processo principal fazem referência a esta disposição no seu articulado.

61 — V., a este respeito, o afirmado em relação à questão 3 b) nos n.ºs 72 e segs. destas conclusões.

mentados e o acesso a posições de funcionário é regulado por um determinado procedimento previsto na lei. Além disso, na Grécia, o recurso a contratos de trabalho de direito privado — normalmente apenas a termo — no sector público está sujeito por lei a limites estritos e a conversão desse tipo de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo é, em princípio, proibida por lei.

em conformidade com a directiva a fim de alcançar, no litígio no processo principal, um resultado tão conforme quanto possível com os objectivos da directiva e do acordo-quadro⁶⁶. Caso esse tribunal chegue, portanto, à conclusão de que, nos casos sobre os quais se deve pronunciar, o recurso a contratos de trabalho a termo foi *abusivo*, o mesmo deverá verificar se o seu direito nacional prevê ou, interpretado à luz da directiva, permite, em todo o caso, outras sanções diferentes da conversão em contratos de trabalho sem termo. Seria, por exemplo, concebível conceder uma indemnização por perdas e danos aos interessados.

86. Uma tal proibição legal de conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo, que se encontra também e particularmente consagrada numa disposição como o artigo 21.º da Lei n.º 2190/1994, pode ser justificada pelo objectivo de impedir a fraude aos princípios do direito da função pública que acabei de descrever⁶⁵. Em conformidade, o acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo também não se opõe a esta proibição, excepto se esta for, por exemplo, aplicada de forma discriminatória ou violar, por qualquer outra razão, os princípios gerais do direito comunitário. No presente caso, não existem quaisquer elementos que permitam concluir neste sentido.

88. Face ao exposto, há que responder à quarta questão prejudicial nos seguintes termos:

87. Independentemente do afirmado, o tribunal de reenvio permanece naturalmente obrigado a interpretar todo o direito nacional

As disposições conjugadas do n.º 1 e do n.º 2, alínea b), do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo não se opõem, no sector público, à proibição de conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo, mesmo no caso de os pressupostos legais do recurso a esses contratos terem sido iludidos de forma abusiva.

65 — A este respeito, v., também, as conclusões do advogado-geral M. Poiares Maduro nos processos C-53/04 e C-180/04 (já referidas na nota 57, n.ºs 42 e 43).

66 — Quanto à obrigação de interpretar o direito nacional em conformidade com as directivas, v. o afirmado em relação à primeira questão nos n.ºs 42 e segs. destas conclusões.

VI — Conclusão

89. Face ao exposto, proponho ao Tribunal de Justiça que responda ao Monomeles Protodikeio Thessalonikis nos seguintes termos:

- «1) Desde a entrada em vigor de uma directiva, um órgão jurisdicional nacional deve interpretar todo o direito nacional, na medida do possível, à luz da redacção e da finalidade dessa directiva a fim de alcançar um resultado conforme ao objectivo por ela prosseguido.

- 2) O simples facto de a celebração de um contrato de trabalho a termo ser imposta por uma norma legal, regulamentar ou administrativa não constitui uma razão objectiva na acepção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do anexo da Directiva 1990/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo.

- 3) a) As disposições conjugadas do n.º 1 e do n.º 2, alínea a), do anexo da Directiva 1990/70 opõem-se a uma regulamentação nacional que faz depender a existência de contratos ou de relações de trabalho sucessivos, designadamente, de um intervalo não superior a 20 dias úteis entre os contratos de trabalho em questão.

- b) As disposições conjugadas do n.º 1 e do n.º 2, alínea b), do artigo 5.º do anexo da Directiva 1999/70 não se opõem a uma regulamentação nacional que apenas prevê em determinados casos de abusos decorrentes da celebração contratos de trabalho a termo sucessivos que estes últimos devem ser considerados como celebrados sem termo.

- 4) As disposições conjugadas do n.º 1 e do n.º 2, alínea b), do anexo da Directiva 1999/70 não se opõem, no sector público, à proibição de conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo, mesmo no caso de os pressupostos legais do recurso a esses contratos terem sido iludidos de forma abusiva.»