

CONCLUSÕES DA ADVOGADA-GERAL

JULIANE KOKOTT

apresentadas em 9 de Janeiro de 2008¹

I — Introdução

1. Os tribunais nacionais têm o dever de aplicar disposições de direito comunitário com efeito directo mesmo que o direito interno não lhes tenha atribuído competência expressa para proceder a essa aplicação? É esta questão essencial que o tribunal de trabalho irlandês, a Labour Court, Dublin, coloca ao Tribunal de Justiça, no contexto das disposições de direito comunitário relativas ao emprego a termo, tal como se encontram previstas no acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo².

2. Além disso, a Labour Court solicita informação quanto à interpretação de duas disposições centrais desse acordo-quadro, que prevêem, respectivamente, o princípio da não discriminação dos trabalhadores contratados a termo e medidas para evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho a termo. A Labour

Court questiona ainda o alcance da sua obrigação de interpretar o direito nacional em conformidade com as directivas.

3. No presente caso, está em causa — tal como sucedeu nos processos Adeneler, Marrosu e Sardino, Vassallo e Del Cerro Alonso — o estabelecimento de relações de trabalho a termo com entidades patronais do sector público. O Tribunal de Justiça já esclareceu, nos referidos processos, que essas relações de trabalho também se encontram abrangidas pelo âmbito de aplicação do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo³.

II — Quadro jurídico

A — *Direito comunitário*

4. O quadro jurídico comunitário deste caso é constituído pela Directiva 1999/70/CE do

1 — Língua original: alemão.

2 — JO L 175, p. 45.

3 — Acórdãos de 4 de Julho de 2006, Adeneler e o. (C-212/04, Colect., p. I-6057, n.ºs 54 a 57); de 7 de Setembro de 2006, Marrosu e Sardino (C-53/04, Colect., p. I-7213, n.ºs 39 a 42) e Vassallo (C-180/04, Colect., p. I-7251, n.º 32); bem como de 13 de Setembro de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, Colect., p. I-7109, n.º 25).

Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (a seguir «Directiva 1999/70»)⁴. Através desta directiva aplica-se o acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo (a seguir também «acordo-quadro»), celebrado a 18 de Março de 1999 entre três organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP) e que consta como anexo à referida directiva.

5. Em geral, o acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo visa enunciar «os princípios gerais e as prescrições mínimas em matéria de contratos e relações de trabalho a termo» e por esta via «melhorar a qualidade do trabalho com contrato a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação, e de estabelecer um quadro para impedir os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo»⁵.

6. Neste contexto, o acordo-quadro assenta no pressuposto de «que os contratos de trabalho sem termo são e continuarão a ser a forma mais comum no que diz respeito à relação laboral entre empregadores e trabalhadores»⁶. Mas o acordo-quadro

reconhece, simultaneamente, que «os contratos a termo constituem uma característica do emprego em certos sectores, ocupações e actividades, podendo ser da conveniência tanto dos empregadores como dos trabalhadores»⁷. O acordo-quadro pressupõe, ainda, que «a utilização de contratos a termo com base em razões objectivas, constitui uma forma de evitar abusos»⁸.

7. O artigo 1.º do acordo-quadro estabelece o seu objectivo:

«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.»

4 — JO L 175, p. 43.

5 — Décimo quarto considerando da Directiva 1999/70.

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

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

8 — N.º 7 das considerações gerais do acordo-quadro.

8. O artigo 4.º do acordo-quadro consagra o princípio da não discriminação, nos seguintes termos:

«1. No que diz respeito às condições de emprego, não poderão os trabalhadores contratados a termo receber tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de os primeiros terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se razões objectivas justificarem um tratamento diferente.

2. Sempre que adequado, será aplicado o princípio *pro rata temporis*.

3. Os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais, e/ou os parceiros sociais deverão definir as modalidades de aplicação do presente artigo, tendo em conta a legislação comunitária, a legislação nacional, as convenções colectivas e as práticas nacionais.

4. O período de qualificação de serviço relativo a condições particulares de trabalho, deverá ser o mesmo para os trabalhadores contratados sem termo e para os trabalhadores contratados a termo, salvo quando razões objectivas justifiquem que sejam considerados diferentes períodos de qualificação.»

9. O artigo 5.º do acordo-quadro respeita às medidas para evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo:

«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.

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

a) Como sucessivos;

b) Como celebrados sem termo.»

10. Por fim, determina o artigo 8.º, n.º 5, do acordo-quadro:

«A prevenção, assim como a resolução dos litígios e queixas que decorram da aplicação do presente acordo, deverá efectuar-se em conformidade com a legislação, convenções colectivas e práticas nacionais.»

11. 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 e desde que essas definições

respeitem o conteúdo do acordo-quadro⁹. Deste modo, pretende-se que sejam tidas em conta a situação em cada Estado-Membro e as circunstâncias de sectores e ocupações concretos, incluindo as actividades de carácter sazonal¹⁰.

12. O artigo 3.º da Directiva 1999/70 estabelece como momento da sua entrada em vigor a data da sua publicação no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, portanto, o dia 10 de Julho de 1999.

13. Nos termos do artigo 2.º, primeiro parágrafo, da Directiva 1999/70, os Estados-Membros têm o dever de «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 essa data, de que os parceiros sociais puseram em prática as disposições necessárias por via de acordo». Segundo o artigo 2.º, n.º 2, da Directiva 1999/70, 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 ano suplementar. Contudo, a Irlanda não fez uso desta possibilidade.

9 — Décimo sétimo considerando da Directiva 1999/70.

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

14. Para além da Directiva 1999/70 e do acordo-quadro, importa ainda ter em conta as disposições sociais do Tratado CE, nomeadamente o artigo 137.º CE e o artigo 139.º CE.

b) Adotar, nos domínios referidos nas alíneas a) e i) do n.º 1, por meio de directivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e as regulamentações técnicas existentes em cada um dos Estados-Membros. Essas directivas devem evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas.

15. O artigo 137.º CE dispõe o seguinte:

«1. A fim de realizar os objectivos enunciados no artigo 136.º, a Comunidade apoiará e completará a acção dos Estados-Membros nos seguintes domínios:

[...]

[...]

5. O disposto no presente artigo não é aplicável às remunerações, ao direito sindical, ao direito de greve e ao direito de 'lock-out'.»

b) condições de trabalho;

16. Além disso, o artigo 139.º CE estabelece o seguinte:

[...]

«1. O diálogo entre os parceiros sociais ao nível comunitário pode conduzir, se estes o entenderem desejável, a relações contratuais, incluindo acordos.

2. Para o efeito, o Conselho pode:

[...]

2. Os acordos celebrados ao nível comunitário serão aplicados, quer de acordo com os processos e práticas próprios dos parceiros

sociais e dos Estados-Membros quer, nas matérias abrangidas pelo artigo 137.º, a pedido conjunto das partes signatárias, com base em decisão adoptada pelo Conselho, sob proposta da Comissão.

que trabalhadores permanentes em situação comparável. Contudo, no que respeita à pensão de velhice, o artigo 6.º, n.º 5, da Lei de 2003 prevê que a proibição de discriminação só se aplique a trabalhadores contratados a termo cuja carga horária semanal normal não seja inferior a 20% da carga horária normal de um trabalhador permanente.

[...]»

B — *Direito nacional*

Lei de 2003 de protecção dos trabalhadores com contrato de trabalho a termo

17. A Directiva 1999/70 foi transposta para o direito irlandês através da Lei n.º 29 de 2003 de protecção dos trabalhadores com contrato de trabalho a termo¹¹ (a seguir «Lei de 2003»). Esta lei entrou em vigor no dia 14 de Julho de 2003.

18. Resulta do artigo 6.º, n.º 1, em conjugação com o artigo 2.º, n.º 1, ambos da Lei de 2003, que os trabalhadores contratados a termo, no que toca às suas condições de trabalho, incluindo a remuneração e o regime de pensão, não podem ser tratados pior do

19. Resulta do artigo 9.º, n.º 1, da Lei de 2003 que o contrato de trabalho a termo de um trabalhador que no momento da aprovação desta Lei de 2003 ou em momento posterior tenha completado três anos de trabalho ininterrupto para o seu empregador só se pode renovar uma vez e pelo período máximo de um ano. Nos termos do artigo 9.º, n.º 3, desta lei, as cláusulas de um contrato de trabalho contrárias ao n.º 1 são nulas¹², passando-se a considerar o contrato como celebrado sem termo.

20. Um empregador pode não estar sujeito às exigências dos referidos artigos 6.º e 9.º quando existam razões objectivas nesse sentido¹³. O artigo 7.º especifica quais as razões que podem ser consideradas «razões objectivas».

11 — Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003.

12 — No pedido de decisão prejudicial diz-se que a estipulação relativa à resolução do contrato pela passagem do tempo ou pela ocorrência de um acontecimento, violadora do artigo 9.º, n.º 1, da Lei de 2003, é «void *ab initio*» (nula *ex tunc*).

13 — V. artigo 6.º, n.º 2, e artigo 9.º, n.º 4, da Lei de 2003.

21. O artigo 14.º da Lei de 2003 dispõe que uma acção contra um empregador, em que se alegue uma infracção a esta mesma lei, deve ser apresentada em primeira instância a um comissário de direitos, denominado «Rights Commissioner»¹⁴; a acção pode ser apresentada por um trabalhador ou — com a concordância deste — por um sindicato ao qual o trabalhador pertença. O Rights Commissioner decide a acção após audição das partes, sendo que pode ordenar que sejam tomadas as medidas previstas no artigo 14.º, n.º 2, da Lei de 2003. Pode, nomeadamente, impor ao empregador o pagamento de uma indemnização adequada, até ao limite máximo do dobro da remuneração anual do demandante.

22. O artigo 15.º da Lei de 2003 dispõe que as partes podem recorrer da decisão do Rights Commissioner para a Labour Court. É ainda possível recorrer para a High Court quando estiverem em causa questões de direito. A decisão da High Court é final e definitiva.

23. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, a competência do Rights Commissioner e da Labour Court encontra-se limitada às competências que lhes são atribuídas por

lei. Nenhum destes órgãos tem competência expressa para decidir acerca de um pedido baseado numa disposição de direito comunitário com efeito directo, salvo se se enquadrar no âmbito da legislação que lhes atribui competência.

Especificidades do direito da função pública irlandês

24. O órgão jurisdicional de reenvio salienta as seguintes especificidades do direito da função pública irlandês.

25. Os funcionários públicos da Irlanda são recrutados a título «permanente» ou «extraordinário».

26. O recrutamento para lugares «permanentes» realiza-se por concurso público, sendo que é proibida a nomeação de uma pessoa contratada a título temporário para um lugar «permanente». Diversamente, o recrutamento de funcionários públicos extraordinários realiza-se por concurso público ou por recrutamento a nível local e pode estar sujeito a termo.

27. Nos termos da regulamentação dos direitos a pensões dos funcionários públicos,

14 — Os Rights Commissioners são nomeados pelo ministro competente e exercem uma função comparável à de um mediador público e independente. Dependem da «Labour Relations Commission» (comissão para as relações laborais) irlandesa. As respectivas decisões, consoante o regime jurídico aplicável, podem ser vinculativas ou ter a natureza de recomendações meramente indicativas. Encontra-se disponível mais informação quanto à figura do Rights Commissioner, no contexto de litígios laborais, por exemplo em <http://www.lrc.ie> (consultado mais recentemente em 20 de Junho de 2007).

existem regimes distintos para funcionários públicos permanentes e extraordinários. Existem também diferenças consideráveis entre a regulamentação em matéria de despedimentos aplicável a funcionários públicos permanentes e a funcionários públicos extraordinários. A consequência prática destas diferenças é que a segurança no emprego dos funcionários públicos permanentes é consideravelmente maior do que a dos funcionários públicos extraordinários. Entretanto, foram abolidas outras diferenças que anteriormente existiam, por exemplo no tocante à segurança social.

III — Matéria de facto e processo principal

28. O IMPACT é um sindicato que representa os interesses de funcionários públicos da Irlanda. No litígio principal, o IMPACT, enquanto representante de 91 membros seus, opõe-se a vários Ministérios irlandeses que empregavam ou empregam os funcionários públicos sindicalizados em causa (a seguir também «demandantes»), na qualidade de funcionários extraordinários e através de relações de trabalho a termo sucessivamente estabelecidas e de duração diferenciada.

29. As relações de trabalho a termo dos demandantes foram estabelecidas, todas elas, antes de 14 de Julho de 2003, tendo perdurado para além desta data. Alguns dos demandantes prestaram serviço ininterrupto nos respectivos Ministérios durante menos de três anos e conseqüentemente apenas reclamam condições de trabalho iguais às

dos trabalhadores sem termo numa situação comparável. Os outros demandantes tinham mais de três anos de serviço ininterrupto; exigem não apenas condições de trabalho iguais, mas também relações de trabalho sem termo.

30. O motivo do recurso aos contratos de trabalho a termo era constituído pela necessidade de suprir faltas temporárias ou pela inexistência de uma garantia duradoura de financiamento dos postos de trabalho em causa. A prática corrente dos Ministérios em causa era a de renovar contratos de trabalho a termo por períodos entre 12 e 24 meses. No entanto, no período imediatamente anterior à entrada em vigor da Lei de 2003, o Ministério dos Negócios Estrangeiros renovou os contratos de vários demandantes submetendo-os a termos que iam até oito anos.

31. Os demandantes, representados pelo IMPACT, invocaram perante o Rights Commissioner a violação do direito à igualdade de tratamento, em especial ao não lhes ser atribuído o mesmo nível salarial e os mesmos direitos a pensões que são reconhecidos aos funcionários públicos permanentes que, segundo alegam, são trabalhadores permanentes numa situação comparável. Além disso, os demandantes alegaram ainda que a renovação sucessiva dos contratos de trabalho a termo por parte dos Ministérios em causa constituía um abuso.

32. Em relação ao período entre 10 de Julho de 2001 e 14 de Julho de 2003 — o período entre a data em que a Directiva 1999/70 devia ter sido transposta e a data da respectiva transposição na Irlanda —, os demandantes fundamentaram os respectivos pedidos nos artigos 4.º e 5.º do acordo-quadro e invocaram o respectivo efeito directo. No que respeita ao período posterior a 14 de Julho de 2003 os demandantes invocaram o artigo 6.º da Lei de 2003.

33. Os Ministérios em causa impugnaram desde logo a competência do Rights Commissioner para conhecer dos pedidos, na parte em que se baseiam na Directiva 1999/70. Afirmaram que a competência do Rights Commissioner se limitava a poder decidir dos pedidos em que se alagava uma infracção ao direito nacional relevante. Subsidiariamente, os Ministérios afirmaram que os artigos 4.º e 5.º do acordo-quadro não eram incondicionais nem suficientemente precisos, não podendo ser invocados por particulares perante os respectivos órgãos jurisdicionais nacionais. Afirmaram também que o artigo 4.º do acordo-quadro não confere a um trabalhador contratado a termo o direito a uma remuneração e pensão iguais aos de um trabalhador permanente em situação comparável.

34. O Rights Commissioner concluiu que a sua competência também abrangia o período compreendido entre a data em que a Directiva 1999/70 devia ter sido transposta e a data em que a mesma foi efectivamente transposta na Irlanda. Além disso, partiu também do princípio de que o princípio da

não discriminação nas condições de trabalho, a que se refere o artigo 4.º do acordo-quadro, abrange a remuneração e os direitos a pensões. O Rights Commissioner concluiu que o artigo 4.º do acordo-quadro tem efeito directo, mas não o artigo 5.º

35. O Rights Commissioner julgou procedentes os pedidos dos demandantes, com excepção dos que se baseavam no artigo 5.º do acordo-quadro. Declarou que os Ministérios violaram os direitos dos demandantes ao abrigo tanto do direito nacional como da Directiva 1999/70, ao atribuir-lhes condições de trabalho menos favoráveis do que aos trabalhadores permanentes em situação comparável. O Rights Commissioner considerou os funcionários demandantes como trabalhadores permanentes.

36. O Rights Commissioner, nos termos do artigo 14.º, n.º 2, da Lei de 2003, concedeu aos demandantes uma indemnização, que variou entre os 2 000 euros e os 40 000 euros. Além disso, condenou os Ministérios em causa a aplicarem aos demandantes termos e condições de trabalho equivalentes às aplicáveis aos trabalhadores permanentes em situação comparável. Por fim, o Rights Commissioner reconheceu ainda, em relação a alguns demandantes, o direito a um contrato sem termo, com condições não menos favoráveis do que as aplicáveis aos trabalhadores permanentes em situação comparável.

37. Os Ministérios em causa recorreram para a Labour Court, Dublin, da decisão do Rights Commissioner. O IMPACT interpôs recurso subordinado da decisão do Rights Commissioner, na parte em que este declarou que o artigo 5.º do acordo-quadro não produzia efeito directo.

— Não foi expressamente atribuída competência nesse sentido ao Rights Commissioner ou à Labour Court pelo direito interno do Estado-Membro, incluindo as disposições de direito interno de transposição da directiva,

IV — Pedido de decisão prejudicial e tramitação processual no Tribunal de Justiça

38. Por decisão de 12 de Junho de 2006, que deu entrada no Tribunal de Justiça no dia 19 de Junho de 2006, a Labour Court, Dublin, suspendeu a instância e submeteu ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

— Os particulares podem intentar acções alternativas na High Court pelo facto de o seu empregador não ter aplicado a directiva às suas circunstâncias particulares, e

— Os particulares podem intentar acções alternativas num tribunal comum competente contra o Estado-Membro a fim de obter uma indemnização pelos danos resultantes do facto de o Estado-Membro não ter cumprido a obrigação de transpor a directiva dentro do prazo?

1) Ao decidir uma causa em primeira instância nos termos de uma disposição de direito interno ou ao decidir um recurso dessa decisão, devem os Rights Commissioners e a Labour Court, por força de algum princípio de direito comunitário (em especial, dos princípios da equivalência e da efectividade), aplicar uma disposição com efeito directo da Directiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, nos casos em que:

2) Se a resposta à primeira questão for afirmativa,

a) O artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo anexo à

Directiva 1999/70 é incondicional e suficientemente preciso nos seus termos de forma a poder ser invocado pelos particulares perante os seus órgãos jurisdicionais nacionais?

— em todas as ocasiões anteriores o contrato tinha sido renovado por períodos de tempo mais curtos e o empregador exige que o trabalhador trabalhe durante o período alargado,

b) O artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo anexo à Directiva 1999/70 é incondicional e suficientemente preciso nos seus termos de forma a poder ser invocado pelos particulares perante os seus órgãos jurisdicionais nacionais?

— a renovação pelo período alargado tem como efeito evitar que um particular beneficie plenamente da aplicação do artigo 5.º do acordo-quadro quando transposto para o direito interno, e

— não existem razões objectivas, não relacionadas com a qualidade de trabalhador contratado a termo, para essa renovação.

3) Atendendo às respostas do Tribunal de Justiça à primeira questão e à segunda questão, alínea b),

4) Se a resposta à primeira ou à segunda questão for negativa,

O artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo anexo à Directiva 1999/70 obsta a que um Estado-Membro, agindo na qualidade de empregador, renove um contrato de trabalho a termo por uma duração máxima de oito anos no período após a referida directiva dever ter sido transposta e antes de a legislação de transposição ter sido aprovada na ordem jurídica interna, nos casos em que:

Devem o Rights Commissioner e a Labour Court, por força de alguma disposição de direito comunitário (em especial, a obrigação de interpretar o direito interno à luz da letra e da finalidade da directiva para atingir o resultado por ela prosseguido), interpretar as disposições de direito interno aprovadas para transposição da Directiva 1999/70,

no sentido de que têm efeito retroactivo à data em que a referida directiva devia ter sido transposta, nos casos em que:

- a redacção da disposição de direito interno não exclui expressamente essa interpretação; mas

39. No processo perante o Tribunal de Justiça, para além do IMPACT, apresentaram observações escritas e orais os Ministérios irlandeses demandados no processo principal, o Governo do Reino Unido e a Comissão das Comunidades Europeias. O Governo neerlandês apresentou também observações escritas.

V — Apreciação

- uma norma de direito interno relativa à interpretação de leis exclui essa aplicação retroactiva, salvo indicação clara e não ambígua em contrário?

A — Primeira questão: dever de aplicação das disposições do direito comunitário com efeito directo, na falta de competência expressa para o efeito

- 5) Se a resposta à primeira ou à quarta questão for afirmativa,

Observações preliminares

As «condições de emprego» a que se refere o artigo 4.º do acordo-quadro anexo à Directiva 1990/70 incluem as condições de um contrato de trabalho relativas à remuneração e às pensões?

40. A Labour Court, através da sua primeira questão, pretende essencialmente saber se um órgão jurisdicional nacional tem o dever de aplicar disposições de direito comunitário com efeito directo numa situação em que o direito interno não lhe atribui expressamente essa competência, mas tem competência para aplicar o diploma de transposição relativo a essas disposições, podendo o interessado

invocá-las directamente apenas perante outros órgãos jurisdicionais internos e em condições menos favoráveis.

41. Esta questão pode começar por afigurar-se inusitada. Para a sua melhor compreensão é necessário dar uma olhada ao sistema da competência judiciária na Irlanda.

42. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, tanto o Rights Commissioner como a Labour Court irlandeses só têm poder decisório na medida em que essa competência lhes tenha sido atribuída por lei. Nem o Rights Commissioner nem a Labour Court têm competência expressa para decidir pedidos baseados numa disposição de direito comunitário com efeito directo, salvo se esta se enquadrar no âmbito da legislação que lhes atribui competência.

43. Neste quadro, os Ministérios em causa, enquanto demandados no processo principal, defenderam-se invocando a incompetência do Rights Commissioner e da Labour Court para decidir os pedidos formulados pelos demandantes, na parte em que se baseiam directamente na Directiva 1999/70.

44. Este problema de competência tem relevância prática em relação ao período anterior a 14 de Julho de 2003, durante o qual a Directiva 1999/70 ainda não tinha sido transposta

para o direito irlandês. Pois é em relação a este período temporal que os demandantes invocam directamente a referida directiva e o acordo-quadro que se lhe encontra anexo, relativo a contratos de trabalho a termo.

A autonomia processual dos Estados-Membros e os limites à mesma

45. Nem a Directiva 1999/70 nem o acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo prevêm regras próprias acerca da competência para dirimir litígios relativos a pedidos neles baseados. Antes pelo contrário, o artigo 8.º, n.º 5, do acordo-quadro remete expressamente para a legislação, as convenções colectivas e as práticas nacionais.

46. Assim sendo, o ponto de partida para se responder à questão submetida ao Tribunal de Justiça é o *princípio da autonomia processual* dos Estados-Membros¹⁵. Segundo jurisprudência constante, na ausência de regulamentação comunitária na matéria, compete à ordem jurídica interna de cada

15 — Quanto ao conceito de *autonomia processual*, v. acórdãos, já referidos na nota 3, Adeneler e o. (n.º 95), Marrosu e Sardino (n.º 52) e Vassallo (n.º 37), bem como acórdãos de 7 de Janeiro de 2004, Wells (C-201/02, Colect., p. I-723, n.º 67), e de 28 de Junho de 2007, Bonn Fleisch (C-1/06, Colect., p. I-5609, n.º 41).

Estado-Membro designar os órgãos jurisdicionais competentes e regular as modalidades processuais das acções judiciais destinadas a garantir a salvaguarda dos direitos conferidos aos cidadãos pelo direito comunitário¹⁶.

47. Tendo em conta esta autonomia processual, não compete ao Tribunal de Justiça intervir na solução dos problemas de competência que possa suscitar, no quadro da organização judiciária nacional, a qualificação de certas situações jurídicas assentes no direito comunitário¹⁷.

48. Contudo, resulta do princípio da cooperação (artigo 10.º CE) que os Estados-Membros — incluindo os órgãos jurisdicionais nacionais — têm o dever, no âmbito da sua autonomia processual, de assegurar a protecção jurisdicional dos direitos conferidos aos particulares pelo direito comunitário¹⁸; os Estados-Membros são *responsáveis*

por assegurar, *em todas as circunstâncias*, a protecção efectiva desses direitos¹⁹.

49. Daqui resulta o princípio da tutela jurisdicional efectiva, que segundo jurisprudência constante constitui um princípio geral do direito comunitário, que decorre das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros²⁰ e que portanto também deve ser tido em conta pelos mesmos na aplicação do direito comunitário²¹.

50. Contudo, a fim de se conseguir assegurar, em todas as circunstâncias, a protecção efectiva dos direitos individuais decorrentes do direito comunitário, tem que se garantir a cada individuo o acesso, em termos apropriados, aos órgãos jurisdicionais nacionais. Este acesso é decisivamente determinado quer através da fixação da competência judiciária quer através da

16 — Acórdãos de 19 de Dezembro de 1968, Salgoil (13/68, Colect., pp. 903 e 906), de 16 de Dezembro de 1976, Rewe-Zentralfinanz (33/76, Colect., p. 813, n.º 5), de 9 de Julho de 1985, Bozzetti (179/84, Recueil, p. 2301, n.º 17), de 14 de Dezembro de 1995, Peterbroeck (C-312/93, Colect., p. I-4599, n.º 12), de 20 de Setembro de 2001, Courage e Crehan (C-453/99, Colect., p. I-6297, n.º 29), de 30 de Setembro de 2003, Köbler (C-224/01, Colect., p. I-10239, n.º 46), de 13 de Março de 2007, Unibet (C-432/05, Colect., p. I-2271, n.º 39), e de 7 de Junho de 2007, Van der Weerd e o. (C-222/05 a C-225/05, Colect., p. I-4233, n.º 28).

17 — Acórdão Bozzetti (já referido na nota 16, n.º 17), bem como acórdãos de 18 de Janeiro de 1996, SEIM (C-446/93, Colect., p. I-73, n.º 32), de 17 de Setembro de 1997, Dorsch Consult (C-54/96, Colect., p. I-4961, n.º 40), e de 22 de Maio de 2003, Connect Austria (C-462/99, Colect., p. I-5197, n.º 35), e Köbler (já referido na nota 16, n.º 47).

18 — Acórdão Unibet (já referido na nota 16, n.º 38, em conjugação com o n.º 39).

19 — Acórdãos Bozzetti (já referido na nota 16, n.º 17), SEIM (já referido na nota 17, n.º 32), Dorsch Consult (já referido na nota 17, n.º 40), Connect Austria (já referido na nota 17, n.º 35) e Köbler (já referido na nota 16, n.º 47).

20 — V., a título de mero exemplo, acórdãos de 15 de Maio de 1986, Johnston (222/84, Colect., p. 1651, n.º 18 e 19), e de 25 de Julho de 2002, Unión de Pequeños Agricultores/Conselho (C-50/00 P, Colect., p. I-6677, n.º 39), bem como acórdão Unibet (já referido na nota 16, n.º 37). Quanto à consagração do direito a tutela jurisdicional efectiva como direito fundamental, v. artigo 6.º e artigo 13.º, ambos da Convenção Europeia para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (assinada em Roma, em 4 de Novembro de 1950), bem como artigo 47.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (proclamada em Nice, em 7 de Dezembro de 2000, JO C 364, p. 1).

21 — V., nomeadamente, acórdão de 7 de Setembro de 2006, Cordero Alonso (C-81/05, Colect., p. I-7569, n.º 35); no mesmo sentido, v. acórdão de 3 de Maio de 2007, Advocaten voor de Wereld (C-303/05, Colect., p. I-3633, n.º 45, no tocante ao direito da União), e artigo 51.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

concepção das modalidades processuais das acções judiciais de que, em cada momento, se pode dispor. Neste sentido, não existe nenhuma diferença essencial entre as normas que regulam a competência e as que regulam o processo: é que uma configuração desfavorável do processo pode dificultar tanto o acesso do indivíduo aos órgãos jurisdicionais nacionais como um regime de competência desfavorável.

51. Por isso, nem o regime da competência nem o regime das modalidades processuais que visam assegurar a protecção dos direitos conferidos aos particulares pelo direito comunitário podem estar configurados de modo menos favorável do que o regime da competência e o regime das modalidades processuais das acções análogas de direito interno (*princípio da equivalência*) e não podem tornar impossível na prática ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pela ordem jurídica comunitária (*princípio da efectividade*)²².

52. Cabe analisar, à luz destes princípios da equivalência e da efectividade, se é conciliável com o direito comunitário uma situação como a presente, em que se nega a competência da jurisdição laboral irlandesa (composta pelos Rights Commissioners e pelo Labour Court) para apreciar direitos directamente baseados na Directiva 1999/70 e no acordo-quadro, relativos ao período anterior a 14 de Julho de 2003, e se remete os demandantes para os tribunais comuns irlandeses, onde deverão intentar nova acção para

obterem o reconhecimento desses mesmos direitos.

53. Neste contexto, é ao órgão jurisdicional de reenvio, que é quem dispõe de conhecimento directo das modalidades processuais para acções no âmbito do direito interno, que compete analisar se os princípios da equivalência e da efectividade são respeitados no caso concreto. Todavia, tendo em vista a apreciação que o órgão jurisdicional de reenvio deverá efectuar, o Tribunal de Justiça pode fornecer-lhe certos elementos relativos à interpretação do direito comunitário²³.

O princípio da efectividade

54. Importa antes de mais analisar, no tocante ao princípio da efectividade, se, caso se negue aos demandantes a competência da jurisdição laboral irlandesa para apreciar os pedidos relativos ao período anterior a 14 de Julho de 2003, remetendo-os para os tribunais comuns irlandeses, não se estará a tornar na prática impossível ou excessivamente difícil o exercício dos direitos decorrentes da Directiva 1999/70.

22 — O que corresponde, na parte referente às modalidades processuais, a jurisprudência constante: v., nomeadamente, os acórdãos já referidos na nota 16, Rewe-Zentralfinanz (n.º 5), Peterbroeck (n.º 12), Courage e Crehan (n.º 29), Unibet (n.º 43) e Van der Weerd (n.º 28).

23 — Acórdãos de 1 de Dezembro de 1998, Levez (C-326/96, Colect., p. I-7835, n.ºs 39 e 40), e de 16 de Maio de 2000, Preston e o. (C-78/98, Colect., p. I-3201, n.ºs 49 e 50).

55. O simples facto de em determinado Estado-Membro certos direitos não poderem ser invocados perante todos os órgãos jurisdicionais nacionais, estando antes reservados a certa jurisdição, não constitui, só por si, uma violação do princípio da efectividade. Na verdade, uma determinada especialização dentro do sistema judiciário pode corresponder à satisfação de uma necessidade legítima, visando uma organização o mais eficiente possível da administração da justiça, e existe em múltiplos Estados-Membros, sob as mais diversas formas.

56. Tanto quanto se sabe, no âmbito de uma acção intentada perante os tribunais comuns irlandeses poder-se-ia sempre, em princípio, invocar directamente disposições da Directiva 1999/70 ou do acordo-quadro. Pois segundo o órgão jurisdicional de reenvio, os demandantes poderiam processar o Estado irlandês, enquanto seu empregador, e por esta via solicitar protecção jurídica directa contra a alegada violação dos seus direitos decorrentes da referida directiva²⁴; não estariam, de modo algum, limitados a protecção jurídica ao nível do direito derivado e sob a forma de direito a reparação contra o Estado irlandês, por transposição tardia da Directiva 1999/70²⁵.

24 — No n.º 51 do pedido de decisão prejudicial diz-se, a este propósito: «[...] The Complainants could proceed against the State as their employer before a Court of competent jurisdiction claiming redress for the alleged infringement of their rights under the Directive [...]»; v., além disso, segundo travessão da primeira questão prejudicial.

25 — Tal direito a reparação é reconhecido por jurisprudência constante desde o acórdão de 19 de Novembro de 1991, Francovich e o. (C-6/90 e C-9/90, Colect., p. I-5357).

57. Não obstante, o presente caso caracteriza-se pela particularidade de os demandantes invocarem os seus direitos assentes no direito comunitário, contra o respectivo empregador, tanto para o período anterior a 14 de Julho de 2003 — ou seja, antes da transposição da Directiva 1999/70 para o direito irlandês — como também para o período posterior.

58. Os demandantes fazem derivar os seus direitos, relativos ao período anterior a 14 de Julho de 2003, directamente da Directiva 1999/70 e do acordo-quadro, e os relativos ao período posterior a 14 de Julho de 2003, da Lei de 2003 irlandesa, aprovada para transposição da referida directiva. Mas independentemente destes fundamentos jurídicos formalmente distintos, pedem tanto para o período anterior a 14 de Julho de 2003 como para o período posterior a mesma protecção enquanto trabalhadores contratados a termo, o que acaba sempre, em última análise, por remontar à Directiva 1999/70.

59. Ora, se os demandantes só pudessem invocar directamente a Directiva 1999/70, relativamente ao período de tempo anterior à sua transposição, perante os tribunais comuns irlandeses, e não perante a jurisdição laboral irlandesa, estariam a ser obrigados, na prática, a instaurar dois processos paralelos, a fim de conseguirem a protecção que o direito comunitário lhes reconhece: um primeiro

processo nos tribunais comuns, relativo ao período que decorreu até à — tardia — transposição da directiva para o direito irlandês, e um segundo processo na jurisdição laboral, relativo ao período de tempo posterior.

60. Os Ministérios irlandeses demandados alegam que os demandantes poderiam ter evitado essa dupla oneração se tivessem antecipadamente escolhido o tribunal de competência genérica. E observam que a competência dos tribunais de trabalho irlandeses é facultativa²⁶, não tendo os demandantes sido obrigados a litigar perante o Rights Commissioner e a Labour Court relativamente ao período a partir de 14 de Julho de 2003. Pelo contrário, poderiam ter apresentado todas as suas pretensões nos tribunais comuns irlandeses, quer para o período anterior quer para o período posterior a 14 de Julho de 2003.

61. A IMPACT não contestou expressamente este último argumento nas suas alegações orais. Na opinião da IMPACT, a competência dos tribunais de trabalho irlandeses, nos termos da lei de 2003, é imperativa. Em qualquer caso, o número de casos relativos a contratos a termo que foram resolvidos pelos tribunais de competência genérica é, até agora, muito pouco significativo.

26 — Segundo os Ministérios irlandeses demandados o carácter facultativo desta competência resulta do artigo 14.º da Lei de 2003, nos termos do qual um trabalhador *pode* apresentar uma queixa ao Rights Commissioner: «An employee [...] may present a complaint to a Rights Commissioner [...]» (o sublinhado é meu).

62. Não cabe ao Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre a interpretação do direito nacional. No quadro da repartição das competências entre os tribunais comunitários e os tribunais dos Estados-Membros, cabe ao Tribunal de Justiça ter em conta o contexto factual e regulamentar no qual se inserem as questões prejudiciais, tal como definido pela decisão de reenvio²⁷. Decisão prejudicial esclarece que a competência dos tribunais de trabalho irlandeses, nos termos da Lei de 2003, é imperativa²⁸.

63. Neste quadro, tem de partir-se do princípio de que os demandantes têm de propor dois processos em duas jurisdições diferentes para conseguirem obter a tutela jurídica completa que lhes é atribuída pela Directiva 1999/70 e pelo acordo-quadro enquanto trabalhadores a termo. Tal dupla oneração com dois processos e respectivos riscos e especificidades iria dificultar extraordinariamente aos demandantes a eficaz execução da protecção que o direito comunitário lhes garante enquanto trabalhadores contratados

27 — Acórdãos de 29 de Abril de 2004, Orfanopoulos e Oliveri (C-482/01 e C-493/01, Colect., p. I-5257, n.º 42), de 30 de Junho de 2005, Tod's (C-28/04, Colect., p. I-5781, n.º 14), e de 12 de Janeiro de 2006, Turn-und Sportunion Waldburg (C-246/04, Colect., p. I-589, n.º 21).

28 — V., especialmente, o n.º 21 da decisão prejudicial, em que se refere que uma queixa baseada na Lei de 2003 deve ser apresentada, em primeiro lugar, a um Rights Commissioner («Section 14 of the Act of 2003 provides that a complaint alleging a contravention of the Act shall be referred in the first instance to a Rights Commissioner»; o sublinhado é meu). A decisão prejudicial não se refere em nenhum ponto a uma competência facultativa, tal como alegada pelos Ministérios irlandeses demandados.

a termo. Esta situação não é conciliável com o princípio da efectividade.

particulares em caso de falta de transposição pelas autoridades nacionais, ficaria desta forma diminuído³⁰.

64. Mas mesmo que a competência dos tribunais de trabalho irlandeses fosse de natureza facultativa seria sempre de ter em conta que se trata de uma *jurisdição especializada*, a que o legislador irlandês atribuiu a solução de litígios laborais decorrentes de contratos a termo no quadro da transposição da Directiva 1999/70. A protecção que a directiva atribui aos trabalhadores contratados a termo deve poder ser obtida de forma abrangente nessa jurisdição especializada. Trata-se, na essência, de uma mesma e única protecção, quer resulte directa ou indirectamente — através da legislação nacional — da directiva²⁹.

66. O princípio da efectividade exige que um tribunal a que cabe aplicar a lei nacional de transposição de uma directiva também possa conhecer de pretensões fundamentadas na directiva relativamente ao período anterior à sua transposição.

O princípio da equivalência

65. Uma separação das competências para a aplicação da directiva e para a aplicação da lei nacional aprovada para a sua transposição dificultaria claramente a efectiva execução da protecção conferida pelo direito comunitário aos trabalhadores em causa. Até mesmo o efeito directo do direito comunitário, que visa garantir a efectiva execução dos direitos atribuídos pelo direito comunitário aos

67. O princípio da equivalência é corolário do princípio geral da igualdade de tratamento e da não discriminação, que exige que situações comparáveis não sejam tratadas de modo diferente e que situações diferentes não sejam tratadas de modo igual, excepto se esse tratamento for objectivamente justificado³¹.

29 — Apenas existe uma diferença se a lei nacional de transposição conferir uma protecção que for além da garantida na directiva e no acordo-quadro.

30 — Em especial quanto ao efeito directo de disposições previstas em directivas, v. acórdãos de 5 de Abril de 1979, Ratti (148/78, Recueil, p. 1629, n.º 21 e 22), e de 19 de Janeiro de 1982, Becker (8/81, Recueil, p. 53, n.º 23 e 24).

31 — Quanto ao princípio da igualdade de tratamento, v. jurisprudência constante, mais recentemente, acórdãos de 12 de Setembro de 2006, Eman e Sevinger (C-300/04, Colect., p. I-8055, n.º 57), e de 11 de Setembro de 2007, Lindorfer/Conselho (227/04 P, Colect., p. I-6767, n.º 63), bem como acórdãos já referidos na nota 21, Cordero Alonso (n.º 37) e Advocaten voor de Wereld (n.º 56).

68. Os pedidos formulados pelos demandantes na jurisdição laboral irlandesa têm por objectivo, tal como já foi referido, a sua protecção enquanto trabalhadores contratados a termo, nos termos garantidos pelo direito comunitário³². Como já foi referido, trata-se tanto no que toca ao período anterior como no que toca ao período posterior a 14 de Julho de 2003, da mesma protecção, a qual remonta sempre à Directiva 1999/70, independentemente de resultar directa ou indirectamente — através da lei nacional de transposição — da directiva.

69. Portanto, caso os demandantes sejam remetidos, para reconhecimento de parte dos seus direitos — os direitos relativos ao período de tempo anterior a 14 de Julho de 2003 —, para acções distintas a intentar contra os respectivos empregadores junto dos tribunais comuns, então — ao contrário do que defendem os Ministérios demandados — é a equivalência destas acções com os meios processuais a apresentar na jurisdição laboral, relativamente ao período posterior, que deve ser analisada. Com os dois tipos de meios processuais deve ser conseguida a mesma protecção dos trabalhadores contratados a termo decorrente da directiva, implicando o princípio da equivalência que os requisitos da instauração de um processo directamente baseado na directiva não sejam menos favoráveis do que os requisitos aplicáveis a um processo baseado nas disposições nacionais de transposição.

70. Compete ao órgão jurisdicional de reenvio analisar tanto o objecto como as principais características dos meios processuais supostamente comparáveis, previstos pelo direito interno; deve apreciar as diferentes modalidades processuais no seu contexto geral, levando portanto em conta o lugar das disposições aplicáveis em causa no conjunto do processo, a marcha do processo e as suas particularidades perante as diversas instâncias nacionais³³.

71. Assim, o princípio da equivalência é violado, por exemplo, quando a pessoa que invoca um direito conferido pela ordem jurídica comunitária fica sujeita a despesas e prazos suplementares em relação a outra que baseie o seu recurso num direito de natureza puramente interna³⁴.

72. No presente caso, segundo o que vem referido no pedido de decisão prejudicial, existem diferenças significativas entre os meios processuais de que os trabalhadores contratados a termo, como sucede com os ora demandantes, podem deitar mão contra o respectivo empregador, por um lado junto de um Rights Commissioner e da Labour Court, e, por outro, junto dos tribunais comuns irlandeses.

32 — V., *supra*, n.º 58 destas conclusões.

33 — Neste sentido, v. acórdãos já referidos na nota 23, Levez (n.ºs 43 e 44) e Preston (n.ºs 61 e 62).

34 — V., novamente, acórdãos já referidos na nota 23, Levez (n.º 51) e Preston (n.º 60).

73. Assim, descrevem-se os processos a instaurar junto dos tribunais comuns irlandeses como consideravelmente mais formais, complexos, dispendiosos e longos. São pagas taxas de justiça e existe um risco decorrente do facto de a parte vencida suportar as despesas da parte vencedora. Os sindicatos e as associações patronais não podem representar as partes, sendo que a sua representação tem de ser feita através de advogado³⁵. Em contraposição, os pedidos apresentados ao Rights Commissioner e à Labour Court estão sujeitos a uma tramitação processual simples, em que as partes podem ser representadas por qualquer pessoa, designadamente através de um sindicato ou de uma associação patronal, e não há pagamento das despesas da outra parte nem de custas.

74. É um facto que os Ministérios irlandeses ora demandados contestaram em parte, junto do Tribunal de Justiça, esta exposição e esta apreciação do direito processual irlandês. A este respeito, há apenas que recordar que não incumbe ao Tribunal de Justiça, no âmbito de um reenvio prejudicial, julgar se a interpretação dada pelo órgão jurisdicional de reenvio das disposições de direito nacional é correcta³⁶. Com efeito, incumbe ao Tribunal de Justiça ter em conta, no quadro de repartição das competências entre os tribunais comunitários e nacionais, o contexto factual e regulamentar no qual se insere a questão

prejudicial, tal como definida pela decisão de reenvio³⁷.

75. Partindo da exposição do órgão jurisdicional de reenvio, os meios processuais que no presente caso se afiguram susceptíveis de ser utilizados junto dos tribunais comuns irlandeses apresentam-se, no cômputo geral, como menos vantajosos do que aqueles que podem ser utilizados junto do Rights Commissioner e da Labour Court. Em particular, apresentam para pessoas que se encontram na situação dos demandantes, um risco financeiro mais elevado e não lhes permitem fazerem-se representar em tribunal através de sindicatos.

76. Assim, no que concerne à invocação dos direitos directamente baseados no direito comunitário, relativos ao período de tempo anterior à transposição da Directiva 1999/70, os demandantes ficariam numa situação mais desfavorável do que em relação ao período de tempo posterior, em que a invocação dos direitos se baseia no diploma de transposição irlandês.

77. Na medida em que se considere imprecisa a competência da jurisdição laboral irlandesa no que se refere ao período posterior a 14 de Julho de 2003, pode-se ainda considerar um tratamento mais desfavorável de trabalhadores como os demandantes o

35 — Segundo as informações constantes do pedido de decisão prejudicial, uma pessoa singular também pode intervir pessoalmente.

36 — Acórdãos de 3 de Outubro de 2000, Corsten (C-58/98, Colect., p. I-7919, n.º 24); Orfanopoulos e Oliveri (já referido na nota 27, n.º 42); e de 18 de Janeiro de 2007, Auroux (C-220/05, Colect., p. I-385, n.º 25).

37 — V. a jurisprudência já referida na nota 27.

facto de os mesmos — tal como já foi referido noutro contexto³⁸ —, serem na prática forçados a intentar duas acções paralelas, a fim de conseguirem obter a protecção que o direito comunitário lhes concede: uma primeira acção nos tribunais comuns, relativa ao período de tempo até à transposição da Directiva 1999/70, e uma segunda acção na jurisdição laboral, relativa ao período de tempo posterior. Mas se baseassem os seus pedidos apenas na Lei de 2003 e não também no direito comunitário, então só necessitariam de instaurar um único processo judicial, para o qual seria em qualquer caso competente a jurisdição laboral irlandesa.

anterior a 14 de Julho de 2003, o acesso à jurisdição laboral irlandesa, remetendo-se-os, em vez disso, para os tribunais comuns irlandeses.

Consequência jurídica

78. Este desfavorecimento dos demandantes não pode ser justificado, por exemplo, pelo facto de no período anterior a 14 de Julho de 2003 não existir uma lei irlandesa de transposição da Directiva 1999/70 que, a existir, poderia servir de fundamento à competência da jurisdição laboral. Pois um Estado-Membro não pode opor aos particulares o seu próprio incumprimento na transposição de uma directiva³⁹.

80. Pelo exposto, viola quer o princípio da efectividade quer o da equivalência remeter trabalhadores contratados a termo, como sucede com os demandantes, para os tribunais comuns irlandeses, em relação ao período anterior a 14 de Julho de 2003, e negar-lhes o acesso à jurisdição laboral irlandesa.

79. Assim sendo, viola o princípio da equivalência negar aos demandantes, para o período

81. Resulta do princípio da cooperação (artigo 10.º CE) que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio interpretar as disposições relativas à sua própria competência e às modalidades processuais aplicáveis às acções nele propostas de modo a se assegurar tanto quanto possível uma protecção efectiva dos direitos conferidos aos particulares pela Directiva 1999/70 e pelo acordo-quadro⁴⁰.

38 — V., a este propósito, o acima exposto quanto ao princípio da efectividade, nos n.ºs 54 a 66 destas conclusões.

39 — V., a título de mero exemplo, acórdãos já referidos na nota 30, Ratti (n.º 22) e Becker (n.ºs 24, 33 e 34).

40 — V., neste sentido, acórdão Unibet (já referido na nota 16, n.º 44).

82. Tal como resulta do pedido de decisão prejudicial, a Labour Court também considera existir, no presente caso, margem de manobra para uma interpretação das regras relativas à sua competência conforme ao direito comunitário, que lhe permitiria declarar-se competente para conhecer os pedidos relativos não apenas ao período posterior a 14 de Julho de 2003 mas também ao período anterior e aplicar as disposições da Directiva 1999/70 e do acordo-quadro, que produzam efeito directo.

comunitário com efeito directo, mesmo que não lhe tenha sido expressamente atribuída competência nesse sentido pelo direito interno, desde que disponha de competência para aplicar um diploma de transposição dessas disposições posteriormente aprovado e que o particular só possa invocar directamente essas disposições, em relação ao período de tempo anterior ao da aprovação do diploma de transposição, junto de outros órgãos jurisdicionais nacionais em condições menos favoráveis.

83. Neste quadro, o órgão jurisdicional de reenvio, à luz dos princípios da equivalência e da efectividade, tem o dever de aplicar no processo principal as disposições da Directiva 1999/70 e do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, que produzam efeito directo, de modo a assegurar, em todas as circunstâncias, a protecção efectiva dos direitos individuais decorrentes dessas disposições⁴¹.

B — Segunda questão: apreciação do efeito directo do artigo 4.º e do artigo 5.º do acordo-quadro

Conclusão provisória

84. Importa assim reter, a título de conclusão provisória:

85. Apenas se coloca a segunda questão para o caso de se responder afirmativamente à primeira, o que aliás proponho que se faça⁴². Através desta segunda questão pretende o órgão jurisdicional de reenvio saber se os artigos 4.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo são directamente aplicáveis, de modo que os particulares os possam invocar em tribunal.

Nos termos dos princípios da equivalência e da efectividade, o órgão jurisdicional nacional deve aplicar disposições de direito

86. Segundo jurisprudência constante, as disposições contidas em directivas podem

41 — V., também neste contexto, n.º 48 e nota 19 destas conclusões.

42 — N.ºs 45 a 84 destas conclusões.

produzir efeito directo⁴³: na falta de medidas de transposição adoptadas tempestivamente, o particular pode invocar contra todas as disposições nacionais que não estejam em conformidade com a directiva as disposições desta que, do ponto de vista do seu conteúdo, sejam incondicionais e suficientemente precisas; pode, além disso, invocá-las na medida em que sejam susceptíveis de definir direitos que os particulares estejam em condições de invocar contra o Estado⁴⁴. As disposições com efeito directo, previstas em directivas, também podem ser chamadas à colação contra o Estado, na sua qualidade de empregador⁴⁵.

87. Esta jurisprudência é aplicável a acordos-quadro, sem necessidade de mais considerações. Ainda que os respectivos conteúdos sejam negociados pelos parceiros sociais a nível comunitário (artigo 139.º, n.º 1, CE), também é verdade que fazem parte integrante das respectivas directivas de execução do Conselho (artigo 139.º, n.º 2, CE, em conjugação com o artigo 137.º CE) e partilham da sua natureza jurídica.

88. O Tribunal de Justiça já teve oportunidade de interpretar as disposições ora em causa do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo⁴⁶, mas ainda não se pronunciou sobre a sua aplicabilidade directa⁴⁷.

Quanto à primeira parte da segunda questão: artigo 4.º do acordo-quadro

89. A primeira parte da segunda questão [segunda questão, alínea a)] é consagrada ao eventual efeito directo do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo. Esta disposição consagra o princípio da não discriminação dos trabalhadores contratados a termo.

90. As proibições de discriminação constituem um dos casos clássicos de produção de efeito directo do direito comunitário, o que vale não apenas para as proibições de discriminação consagradas no direito primário — em especial no que se refere às liberdades fundamentais e a disposições como o artigo 141.º CE —⁴⁸, mas também

43 — Acórdão de 4 de Dezembro de 1974, Van Duyn (41/74, Colect., p. 567, n.º 12) e acórdãos, já referidos na nota 30, Ratti (n.ºs 19 a 23) e Becker (n.ºs 17 a 25); v., também, acórdão Dorsch Consult (já referido na nota 17, n.º 44).

44 — Acórdão de 28 de Junho de 2007, JP Morgan Fleming Claverhouse (C-363/05, Colect., p. I-0000, n.º 58); v., também, acórdão Becker (já referido na nota 30, n.º 25) e acórdãos de 8 de Outubro de 1987, Kolpinghuis Nijmegen (80/86, Colect., p. 3969, n.º 7), de 22 de Junho de 1989, Fratelli Costanzo (103/88, Colect., p. 1839, n.º 29), e de 19 de Abril de 2007, Farrell (C-356/05, Colect., p. I-3067, n.º 37).

45 — V., nomeadamente, acórdãos de 26 de Fevereiro de 1986, Marshall (152/84, Colect., p. 723, n.º 49, a seguir «Marshall I»), e de 20 de Março de 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Colect., p. I-2741, n.ºs 31 e 71).

46 — V., a este propósito, acórdãos, já referidos na nota 3, Adeneler e o., Marrosu e Sardino, Vassallo e Del Cerro Alonso.

47 — No acórdão Adeneler e o. (já referido na nota 3, n.ºs 28 e 107), o Tribunal de Justiça limita-se a reproduzir o entendimento do órgão jurisdicional de reenvio quanto à (in)aplicabilidade directa do acordo-quadro, sem contudo tomar posição quanto a este problema.

48 — V., por exemplo, os acórdãos de 21 de Junho de 1974, Reyners (2/74, Colect., p. 325, n.ºs 24 a 32), e de 8 de Abril de 1976, Defrenne (43/75, Colect., p. 193, n.ºs 38 e 39, a seguir «Defrenne II»).

para aquelas que o legislador comunitário previu no direito derivado, designadamente em algumas directivas relativas a matéria laboral e social⁴⁹.

princípio da não discriminação. Concordo com o órgão jurisdicional de reenvio, quando este afirma que estas modalidades de aplicação se limitam a *querer facilitar* a execução da proibição de discriminação e a sua concretização no quotidiano laboral⁵⁰.

91. Não obstante, no caso em apreço os Ministérios irlandeses demandados impugnam o efeito directo da proibição de discriminação dos trabalhadores contratados a termo. Primeiro, consideram que esta proibição de discriminação é, do ponto de vista do seu conteúdo, demasiado imprecisa, como o revela, por exemplo, a utilização de conceitos indeterminados e a chamada à colação do princípio *pro rata temporis*, no artigo 4.º, n.º 2, do acordo-quadro. Segundo, os demandados entendem, por referência ao n.º 3 desse mesmo artigo, que a proibição de discriminação não é incondicional, uma vez que ainda carece de definição de modalidades de aplicação através dos Estados-Membros.

94. Tais modalidades de aplicação podem ser do tipo técnico-processual, mas também podem consistir em disposições ou directrizes de natureza substantiva, que tirem consequências práticas da proibição de discriminação ou que ilustrem os respectivos efeitos, nomeadamente através de uma enumeração exemplificativa. Deste modo, permite-se que se considere a situação em cada Estado-Membro e as circunstâncias de sectores e ocupações concretos⁵¹, seja em disposições de direito interno seja em convenções colectivas.

92. Nenhum dos dois argumentos me convence.

93. No que toca ao artigo 4.º, n.º 3, do acordo-quadro, as «modalidades» a definir pelos Estados-Membros não constituem de modo algum um *pressuposto* da aplicação do

95. Não se pode concluir, a partir do simples facto de existir o dever de se definirem essas modalidades de aplicação, que a proibição de discriminação se encontra sujeita a reserva,

49 — V., por exemplo, os acórdãos Marshall I (já referido na nota 45, n.º 52), e de 21 de Junho de 2007, Jonkman e o. (C-231/06 a C-233/06, Colect., p. I-5149, n.º 19), ambos relativos a uma proibição de discriminação em razão do sexo, contida no direito derivado.

50 — V., a este propósito, acórdão Becker (já referido na nota 30, n.ºs 32 e 33), quanto às «condições» a criar pelos Estados-Membros no contexto da transposição da Sexta Directiva IVA. No mesmo sentido, v. acórdão Reyners (já referido na nota 48, n.ºs 26 e 31), relativo a uma liberdade fundamental.

51 — V. n.º 10 das considerações gerais do acordo-quadro e terceiro parágrafo do respectivo preâmbulo.

não podendo a mesma ser invocada por particulares sem que essas modalidades se encontrem definidas⁵². Se não forem definidas as modalidades de aplicação, então aplica-se, pelo menos, a protecção mínima concedida pelo acordo-quadro aos trabalhadores contratados a termo.

96. Em termos gerais, o facto de uma directiva deixar às autoridades nacionais uma certa margem de apreciação na adopção das modalidades de aplicação não exclui, só por isso, o efeito directo de uma disposição nela prevista⁵³. Na verdade, a existência dessa margem de apreciação decorre da própria natureza da directiva, que nos termos do artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE vincula o Estado-Membro destinatário quanto ao resultado a alcançar, deixando, no entanto, às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios. O que é determinante para que a disposição em causa possa ser directamente aplicável é saber se o seu conteúdo é suficientemente preciso⁵⁴ e se pode ser aplicada por qualquer tribunal⁵⁵.

52 — No mesmo sentido, v. acórdão *Reyners* (já referido na nota 48, n.ºs 25, 26 e 29) e acórdão de 17 de Setembro de 2002, *Baumbast e R* (C-413/99, *Colect.*, p. I-7091, n.ºs 84 a 86), relativos às liberdades fundamentais, bem como, ainda, acórdão *Becker* (já referido na nota 30, n.ºs 33 e 34), relativo a uma directiva.

53 — V., a este propósito e a título de exemplo, acórdãos *Becker* (já referido na nota 30, n.º 30) e *Francovich* (já referido na nota 25, n.º 17) e acórdãos de 24 de Março de 1987, *McDermott e Cotter* (286/85, *Colect.*, p. 1453, n.º 15), de 2 de Agosto de 1993, *Marshall* (C-271/91, *Colect.*, p. I-4367, n.º 37, a seguir «*Marshall II*»), e de 5 de Outubro de 2004, *Pfeiffer e o.* (C-397/01 a C-403/01, *Colect.*, p. I-8835, n.º 105).

54 — V., neste sentido, acórdão *Pfeiffer* (já referido na nota 53, n.º 105).

55 — Acórdão de 22 de Maio de 1980, *Santillo* (131/79, *Colect.*, p. 1585, n.º 13); no mesmo sentido, acórdãos *Marshall I* (já referido na nota 45, n.º 55) e *Marshall II* (já referido na nota 53, n.º 37), bem como conclusões do advogado-geral *Van Gerven* de 27 de Outubro de 1993 no processo *Banks* (C-128/92, *Colect.*, p. I-1209, n.º 27).

97. É o que se passa no presente caso. A proibição de discriminação estabelecida no artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro é corolário do princípio geral da igualdade de tratamento e da não discriminação e tem por objectivo proteger os trabalhadores contratados a termo de receberem um tratamento menos favorável do que trabalhadores permanentes numa situação comparável, no que respeita às condições de trabalho. A aplicação de disposições deste tipo ao caso concreto é uma das tarefas clássicas dos tribunais, no âmbito do direito comunitário.

98. O simples facto de uma disposição de direito comunitário, como a proibição de discriminação ora em causa, ser referida como «princípio» e referir conceitos indeterminados como, por exemplo, «condições de trabalho» ou «condições de emprego», não impede que o seu conteúdo seja preciso e, consequentemente, não obsta ao seu efeito directo⁵⁶. Na verdade, eventuais dúvidas que possam surgir na interpretação de tais conceitos sempre poderão ser esclarecidas por via de reenvios prejudiciais⁵⁷.

56 — V., por exemplo, jurisprudência constante quanto ao «princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos» (artigo 141.º CE), desde o acórdão *Defrenne II* (já referido na nota 48, n.º 28), e a jurisprudência, também ela constante, quanto ao «princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres», em especial quanto às «condições de trabalho» [por exemplo, acórdãos *Marshall I* (já referido na nota 45) e *Johnston* (já referido na nota 20)].

57 — V., neste sentido, acórdão *Van Duyn* (já referido na nota 43, n.º 14).

99. Do mesmo modo, tampouco a referência, no caso em apreço, a «razões objectivas» que podem justificar um tratamento diferente entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores permanentes numa situação comparável (v. artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro) exclui o efeito directo da proibição de discriminação. Efectivamente, a jurisprudência constante considera que a mera possibilidade de excepcionalmente se derogarem disposições estabelecidas em directivas não priva essas disposições, por si só, de efeito directo⁵⁸.

100. A possibilidade de diferenciação por motivos concretos e objectivos é reconhecida no âmbito de todas as proibições de discriminação comunitárias⁵⁹. A menção expressa que se lhe faz no texto do acordo-quadro não constitui mais do que um complemento declarativo, que dá expressão a uma evidência e que não põe minimamente em causa a clareza do conteúdo da proibição de discriminação.

101. A referência no artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, ao princípio *pro rata temporis*, antecedida pelos dizeres «[s]empre que adequado», tem uma função clarificadora

semelhante. Esta expressão acaba também por apenas expressar o que já resulta genericamente do princípio da não discriminação: ao nível das condições de trabalho, não podem ser negados aos trabalhadores contratados a termo benefícios que são concedidos a trabalhadores permanentes em situação comparável, a menos que existam razões objectivas que o justifiquem. Contudo, a permanência limitada dos trabalhadores contratados a termo ao serviço do seu empregador pode precisamente constituir uma razão objectiva para que não lhes sejam reconhecidos, em toda a linha, determinados benefícios, sendo-o apenas parcialmente (*pro rata temporis*)⁶⁰. Saber se e quando é este o caso é algo que depende da apreciação das circunstâncias concretas de cada situação. Seja como for, a referência ao princípio *pro rata temporis* não altera absolutamente nada no que toca à clareza do conteúdo da proibição de discriminação.

102. Em suma, o princípio da não discriminação, previsto no artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, preenche todos os requisitos da aplicabilidade directa.

103. Sem prejuízo do que se acabou de expor, o órgão jurisdicional de reenvio, no âmbito da aplicação do princípio da não discriminação, terá de assegurar que os funcionários públicos irlandeses podem efectivamente ser considerados como *trabalhadores permanentes numa situação comparável* em

58 — Acórdãos de 10 de Novembro de 1992, Hansa Fleisch Ernst Mundt (C-156/91, Colect., p. I-5567, n.º 15), e de 9 de Setembro de 1999, Feyrer (C-374/97, Colect., p. I-5153, n.º 24), bem como acórdão Pfeiffer (já referido na nota 53, n.º 105); no mesmo sentido, já acórdão Marshall I (já referido na nota 41, n.º 53 a 55). De resto, o mesmo se aplica às liberdades fundamentais consagradas no Tratado CE, cujos eventuais regimes de excepção também não impedem que sejam directamente aplicáveis; v., por todos, acórdãos Van Duyn (já referido na nota 43, n.º 7) e Baumbast e R (já referido na nota 52, n.ºs 85 e 86).

59 — V., nomeadamente, acórdão *Advocaten voor de Wereld* (já referido na nota 21, n.º 56).

60 — V., também, artigo 4.º, n.º 4, do acordo-quadro.

relação aos funcionários públicos extraordinários contratados a termo, como é o caso dos demandantes. Tudo depende de uma avaliação global de todas as circunstâncias do caso concreto. À margem, refira-se apenas, como exemplo, que os tribunais comunitários, no que toca à função pública comunitária, negaram que se pudessem comparar os funcionários e outros empregados das Comunidades Europeias⁶¹.

104. Vejamos ainda, complementarmente, quais as consequências jurídicas de uma eventual violação do princípio da não discriminação: segundo jurisprudência constante, enquanto não forem adoptadas medidas que restabeçam a igualdade de tratamento, o respeito do princípio da igualdade só pode ser assegurado pela concessão, às pessoas da categoria desfavorecida, das mesmas vantagens de que beneficiam as pessoas da categoria privilegiada. Em tal hipótese, o juiz nacional deve afastar toda e qualquer disposição nacional discriminatória, não tendo de pedir ou aguardar a sua eliminação prévia pelo legislador, e aplicar aos membros do grupo desfavorecido o mesmo regime de que beneficiam as pessoas da outra categoria⁶².

61 — Acórdãos do Tribunal de Justiça de 6 de Outubro de 1983, Celant/Comissão (118/82 a 123/82, Recueil, p. 2995, n.º 22), e de 19 de Abril de 1988, Sperber/Tribunal de Justiça (37/87, Colect., p. 1943, n.º 8 e 9), bem como acórdão do Tribunal da Função Pública de 19 de Outubro de 2006, De Smedt/Comissão (F-59/05, ainda não publicado na Colectânea, n.º 70 a 76), que por sua vez foi confirmado por despacho do Tribunal de Primeira Instância de 9 de Julho de 2007, De Smedt/Comissão (T-415/06 P, RecFP, n.º 54 e 55).

62 — V., por todos, os acórdãos Cordero Alonso (já referido na nota 21, n.º 45 e 46) e Jonkman e o. (já referido na nota 49, n.º 39).

Quanto à segunda parte da segunda questão: artigo 5.º do acordo-quadro

105. A Labour Court, através da segunda parte da segunda questão [segunda questão, alínea b)], pretende saber se o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo produz efeito directo. Esta disposição impõe aos Estados-Membros o dever de introduzir uma ou várias das medidas aí enunciadas para evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações de trabalho a termo.

106. Tanto o IMPACT como a Comissão consideram que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro pode produzir efeito directo. Mas enquanto o IMPACT parte do princípio de que esta disposição produz ilimitadamente efeito directo, a Comissão é mais reservada: no seu entendimento, esta disposição só produz efeito directo na parte em que estatui que a renovação de contratos de trabalho a termo carece de razões objectivas; em todo o caso, produz esse efeito sempre que o Estado-Membro em causa não tenha adoptado dentro do prazo de transposição nenhuma outra medida que seja conciliável com o artigo 5.º, n.º 1.

107. Diversamente, tanto os Ministérios irlandeses demandados como também o órgão jurisdicional de reenvio rejeitam,

genericamente, a produção de efeito directo; invocam, a este propósito, a larga margem de apreciação que esta disposição atribui aos Estados-Membros.

- razões objectivas que justifiquem a renovação dos contratos de trabalho ou relações laborais a termo [artigo 5.º, n.º 1, alínea a)];

108. Posso desde já adiantar que este último entendimento se me afigura preferível.

- determinação da duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo [artigo 5.º, n.º 1, alínea b)];

109. É certo que o acordo-quadro parte do princípio segundo o qual o benefício da estabilidade do emprego é concebido como um elemento da maior importância na protecção dos trabalhadores, enquanto o recurso sucessivo a contratos de trabalho a termo constitui uma fonte potencial de abusos em prejuízo dos trabalhadores e contribui para a precarização da situação dos trabalhadores dependentes⁶³. É por isso que foi objectivo dos parceiros sociais «[e]stabelecer um quadro para evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo»⁶⁴.

- determinação do número máximo de renovações dos contratos ou relações laborais a termo [artigo 5.º, n.º 1, alínea c)].

110. Não obstante este objectivo, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro limita-se a impor aos Estados-Membros o dever muito genérico de introduzir nas respectivas legislações nacionais uma ou várias das seguintes medidas, quando não existam já disposições legais equivalentes:

111. Por esta via, ainda que os Estados-Membros fiquem obrigados à adopção *efectiva e imperativa* de pelo menos uma das medidas enumeradas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), do acordo-quadro, destinadas a evitar o abuso⁶⁵, importa constatar que o acordo-quadro não determina exactamente que medidas devem ser adoptadas. Antes pelo contrário, atribui aos Estados-Membros margem de apreciação para optarem entre

63 — Acórdão Adeneler e o. (já referido na nota 3, n.ºs 62 e 63).

64 — Artigo 1.º, alínea b), do acordo-quadro. V., também, acórdão Adeneler (já referido na nota 3, n.ºs 63 e 79).

65 — Acórdãos já referidos na nota 3, Adeneler e o. (n.ºs 65, 80, 92 e 101), Marrosu e Sardino (n.ºs 44 e 50) e Vassallo (n.º 35).

os três tipos de medidas, que têm igual valor e de entre as quais os Estados-Membros podem escolher discricionariamente uma ou mais, tendo em vista a eficácia da directiva e em consonância com o respectivo objectivo⁶⁶. Deste modo, pretende-se que sejam consideradas a situação em cada Estado-Membro e as circunstâncias de sectores e ocupações concretos⁶⁷.

entre as três medidas previstas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), do acordo-quadro, não se pode extrair efeito directo desta disposição ou de partes dela a partir da simples omissão do Estado-Membro quanto à transposição da directiva.

112. Nestes termos, um Estado-Membro não tem necessariamente de adoptar a primeira das três medidas que se encontram à escolha. Nada o impede de não estabelecer razões objectivas e, em vez disso, limitar-se a determinar a duração máxima total das sucessivas relações laborais ou o número máximo de renovações das sucessivas relações laborais, prevenindo assim os abusos.

114. Ao contrário daquele que é o entendimento da Comissão, a exigência de razões objectivas que justifiquem a renovação de relações laborais a termo tampouco constitui uma espécie de mínimo denominador comum que no caso de transposição deficiente pudesse ser extraído da regra contida no artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, como *imposição mínima*.

113. Do mesmo modo, não se pode concluir que a falta de adopção de qualquer das duas outras medidas admissíveis dentro do prazo de transposição previsto na Directiva 1999/70 tenha necessariamente por efeito ficar a possibilidade de escolha do Estado-Membro em causa limitada à primeira medida. No termo do prazo de transposição apenas se pode concluir que o Estado-Membro em causa não cumpriu com o seu dever de transposição. Mas visto não existir uma hierarquia

115. É que só a primeira das três medidas que se encontram à escolha conduz, através da sua introdução na legislação nacional, a uma exigência de razões objectivas justificativas da renovação de contratos de trabalho ou de relações laborais a termo. Diversamente, as duas outras medidas não implicam necessariamente uma tal obrigação de justificação. De facto, uma relação laboral pode ser renovada sem que haja violação do acordo-quadro, mesmo na falta de razões objectivas, desde que não se ultrapasse uma duração máxima ou um número máximo de renovações previstos em sintonia com a directiva.

66 — Quanto à obrigação de garantir o resultado e o efeito útil da directiva e do acordo-quadro, v. acórdão Adeneler e o. (já referido na nota 3, n.ºs 68, 82 e 101).

67 — V. n.º 10 das considerações gerais do acordo-quadro e terceiro parágrafo do respectivo preâmbulo, bem como, ainda, acórdão Adeneler (já referido na nota 3, n.º 68).

116. É certo que no n.º 7 das considerações gerais do acordo-quadro se salienta especialmente que a utilização de contratos a termo com base em razões objectivas⁶⁸ constitui uma forma de evitar abusos. Contudo, isto não significa que os contratos a termo só sejam admissíveis se existirem razões objectivas para a aposição do termo e que na falta dessas razões objectivas devam ser automaticamente considerados abusivos. A ser assim, as medidas previstas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas b) e c), do acordo-quadro seriam supérfluas.

117. Quero ainda esclarecer que o *carácter excepcional* das relações laborais a termo⁶⁹ não conduz a uma conclusão diferente. É certo que o acordo-quadro parte inequivocamente da premissa segundo a qual os contratos de trabalho de duração indeterminada constituem a forma comum de relação laboral⁷⁰ e que os contratos de trabalho a termo, como salienta o Tribunal de Justiça, «só em determinadas circunstâncias» respondem às necessidades dos

empregadores e dos trabalhadores⁷¹. Mas isto não significa que seja sempre necessária uma razão objectiva para o estabelecimento ou a renovação de uma relação laboral a termo. Os Estados-Membros também podem expressar de outro modo, no direito nacional, o carácter excepcional das relações laborais a termo, designadamente através da determinação de certa duração máxima [artigo 5.º, n.º 1, alínea b)] ou de certo número máximo de renovações [artigo 5.º, n.º 1, alínea c)].

118. Assim sendo, o presente caso, genericamente, assemelha-se menos ao processo Francovich, citado pela Comissão — em todo o caso, era possível extrair da directiva aí em causa uma prescrição mínima, no tocante ao âmbito da protecção⁷² —, e mais ao processo Von Colson e Kamann, citado pela Labour Court, em que não se impunha aos Estados-Membros a adopção de uma determinada medida e se lhes concedia uma ampla margem de apreciação quanto ao tipo de medidas a adoptar⁷³.

119. Pelo exposto, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro não preenche os requisitos da aplicabilidade directa.

68 — Na versão em língua alemã do acordo-quadro a terminologia utilizada não é a mesma, pois no n.º 7 das considerações gerais utiliza-se a expressão «objektiven Gründen» e no artigo 5.º, n.º 1, alínea a), refere-se «sachlichen Gründen». Contudo, da análise de outras versões linguísticas resulta que este é um problema específico da versão alemã e que a referida diferença terminológica não reflecte uma diferença de conteúdo.

69 — V., neste sentido, acórdão Adeneler (já referido na nota 3, n.º 62).

70 — V. n.º 6 das considerações gerais do acordo-quadro e segundo parágrafo do respectivo preâmbulo.

71 — Acórdão Adeneler e o. (já referido na nota 3, n.º 62); v., além disso, n.º 8 das considerações gerais do acordo-quadro e segundo parágrafo do respectivo preâmbulo.

72 — Acórdão Francovich e o. (já referido na nota 25, n.ºs 17 a 20, quanto ao «conteúdo da garantia»). O efeito directo da directiva em causa nesse acórdão foi rejeitado por outros motivos (acórdão Francovich e o., n.ºs 23 a 26).

73 — Acórdão de 10 de Abril de 1984, Von Colson e Kamann (14/83, Recueil, p. 1891, em especial n.ºs 18 e 27).

120. Se, pelo contrário, se se reconhecesse o efeito directo do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, no sentido proposto pela Comissão, haveria que verificar se a protecção dos trabalhadores em causa era adequadamente garantida. No entanto, embora o acordo-quadro não estabeleça uma obrigação genérica de os Estados-Membros preverem a conversão dos contratos a termo em contratos por tempo indeterminado⁷⁴, será contrário aos objetivos de protecção do acordo-quadro que os trabalhadores em causa, apenas devido ao estabelecimento ilícito de um termo no seu contrato de trabalho, perdessem imediatamente o seu posto de trabalho.

121. Independentemente de os particulares poderem invocar directamente o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, o Estado-Membro faltoso pode, nos termos do acórdão Francovich e nas condições nele previstas, ser obrigado a indemnizar os cidadãos pelos prejuízos eventualmente causados pela falta de transposição correcta de Directiva 1999/70⁷⁵.

74 — V. acórdãos já referidos na nota 3, Adeneler e o. (n.ºs 91 e 101) e Marrosu e Sardino (n.º 47).

75 — Acórdão Francovich e o. (já referido na nota 25, n.ºs 30 a 46) e jurisprudência constante desde então; v., mais recentemente, acórdão Farrell (já referido na nota 44, n.º 43).

C — Terceira questão: regime comunitário relativo à renovação de relações laborais a termo após o decurso do prazo de transposição da Directiva 1999/70 e antes da entrada em vigor do diploma nacional de transposição

122. Através da sua terceira questão o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro permite que um Estado-Membro, agindo na qualidade de empregador, renove contratos de trabalho a termo em vigor por períodos de tempo comparativamente longos — no caso em apreço, até oito anos —, após o decurso do prazo de transposição da Directiva 1999/70 e antes da entrada em vigor do diploma nacional de transposição.

123. O pano de fundo desta questão é o receio de que através da renovação dos respectivos contratos de trabalho por períodos tão longos, pouco antes da entrada em vigor do diploma nacional de transposição irlandês, se tenha retirado aos trabalhadores afectados a protecção que lhes é concedida através da Lei de 2003 e do acordo-quadro.

124. O órgão jurisdicional de reenvio pede ao Tribunal de Justiça que analise esta questão «atendendo» às respostas dadas à primeira questão e à segunda questão, alínea b). Assim sendo, na exposição que se segue parto da premissa de que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-

-quadro *não* produz efeito directo, nos termos acima expostos⁷⁶.

125. Não se aplicando directamente, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, por si só, não pode obstar à renovação por períodos de oito anos das relações laborais a termo ora em causa.

126. A conclusão não se altera mesmo tomando em consideração o princípio da *proibição da frustração*, para o qual chamaram a atenção tanto o órgão jurisdicional de reenvio como o IMPACT.

127. É certo que todas as autoridades nacionais têm a obrigação de contribuir para a concretização de um resultado imposto por uma directiva. Esta obrigação resulta da aplicação do artigo 10.º CE e do artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE, em conjugação com a própria directiva⁷⁷. É por isso que durante o prazo de transposição os Estados-Membros têm o dever de se abster de tudo que seja

susceptível de comprometer seriamente o resultado prescrito pela directiva⁷⁸. Por maioria de razão, tem de ser assim após o decurso do prazo de transposição, quando já existe uma obrigação positiva que ultrapassa a mera proibição de frustração e que se dirige a todos os titulares de poderes públicos, impondo-lhes que promovam activamente a concretização do resultado da directiva.

128. Sucede que através do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo apenas se pretende estabelecer *um quadro* para evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo [v. artigo 1.º, alínea b), e artigo 5.º, n.º 1, ambos do acordo-quadro].

129. O Ministério dos Negócios Estrangeiros irlandês, na qualidade de empregador, não violou esse objectivo de estabelecer *medidas-quadro* apropriadas apenas pelo facto de ter renovado relações laborais a termo *individuais* pouco antes da entrada em vigor do diploma nacional de transposição, ainda que o tenha feito por períodos comparativamente longos.

130. É certo que as medidas a introduzir pelos Estados-Membros nos termos do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro devem,

76 — N.ºs 105 a 119 destas conclusões.

77 — V., a este propósito, acórdão Adeneler e o. (já referido na nota 3, n.º 117).

78 — Acórdãos de 18 de Dezembro de 1997, Inter-Environnement Wallonie (C-129/96, Colect., p. I-7411, n.º 45), de 8 de Maio de 2003, ATRAL (C-14/02, Colect., p. I-4431, n.º 58), bem como acórdão Adeneler e o. (já referido na nota 3, n.º 121).

no final, conduzir a que se evitem abusos de modo eficaz, também no caso concreto⁷⁹. Mas o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro não visa criar uma *proibição de abusos individuais independente das* medidas previstas nas alíneas a) a c). Consequentemente, nem mesmo através da invocação da proibição da frustração ou do dever de cooperação entre as autoridades nacionais (artigo 10.º CE, em conjugação com o artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE) se pode extrair do acordo-quadro uma tal proibição de abusos em casos concretos.

131. Caso se pretendesse analisar, sob o prisma da eventual existência de abusos, todas as renovações concretas de relações laborais a termo em vigor no sector público, ocorridas antes da transposição da Directiva 1999/70 para o direito nacional, estar-se-ia na verdade a reconhecer a aplicabilidade directa do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro; aplicabilidade directa essa para a qual — como se demonstrou⁸⁰ — não estão preenchidos os necessários pressupostos.

132. Em suma:

O artigo 10.º CE e o artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE, em conjugação com o

79 — No acórdão Adeneler e o. (já referido na nota 3, n.ºs 65, 68, 82, 92 e 101), o Tribunal de Justiça sublinha que os Estados-Membros estão obrigados a garantir o resultado imposto pelo direito comunitário e que têm de evitar efectivamente a utilização abusiva de contratos a termo sucessivos.

80 — V. n.ºs 105 a 119 destas conclusões.

artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, não impede que um Estado-Membro, agindo na qualidade de empregador, renove contratos de trabalho a termo em vigor por períodos de tempo comparativamente longos após o decurso do prazo de transposição da Directiva 1999/70 e antes da entrada em vigor do diploma nacional de transposição.

D — Quarta questão: interpretação de disposições de direito interno em conformidade com as directivas

133. Através da sua quarta questão o órgão jurisdicional de reenvio pretende essencialmente saber se um tribunal nacional, por força da obrigação que sobre ele recai de interpretar o direito interno em conformidade com as directivas, tem o dever de interpretar o diploma nacional de transposição tardiamente aprovado no sentido de ter efeito retroactivo à data em que a directiva devia ter sido transposta.

134. Esta questão só é colocada para o caso de a resposta à primeira ou à segunda questão ser negativa. De resto, resulta da fundamentação da decisão de reenvio que para o órgão jurisdicional de reenvio o que está em causa é unicamente a questão da eventual retroactividade do artigo 6.º da Lei de 2003, através do qual se procedeu à transposição do princípio da não discriminação dos trabalhadores contratados a termo para o direito irlandês.

135. Uma vez que proponho que se responda afirmativamente não só à primeira mas também à segunda questão, pelo menos no que toca ao princípio da não discriminação [segunda questão, alínea a)]⁸¹, a quarta questão não carece de ser analisada. Assim sendo, apresento a seguinte exposição a título meramente subsidiário.

136. Segundo jurisprudência constante, ao aplicar o direito interno, o órgão jurisdicional nacional deve interpretar o direito nacional, na medida do possível, à luz do texto e da finalidade da directiva em causa, para atingir o resultado por ela prosseguido e cumprir assim o artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE⁸².

137. O princípio da interpretação conforme exige que os tribunais nacionais façam tudo o que estiver ao seu alcance, tomando em consideração todo o direito interno e mediante a aplicação dos métodos de interpretação por este reconhecidos, para garantir

a plena eficácia da directiva em causa e alcançar uma solução conforme ao objectivo por ela pretendido⁸³. Neste sentido, cabe-lhes esgotar totalmente a margem de apreciação que o direito nacional lhes concede⁸⁴.

138. A obrigação da interpretação conforme é limitada pelos princípios gerais de direito, designadamente os da segurança jurídica e da não retroactividade, e não pode servir de fundamento a uma interpretação *contra legem* do direito nacional⁸⁵.

139. Afigura-se-me que os *princípios gerais* de direito comunitários não obstam necessariamente, num caso como o presente, à produção de efeitos retroactivos pelo artigo 6.º da Lei de 2003, por via interpretativa, pelo menos no âmbito de uma relação jurídica vertical, em que um trabalhador invoque o princípio da não discriminação contra uma entidade patronal do sector público.

81 — V., *supra*, n.ºs 45 a 84 e 89 a 102 destas conclusões.

82 — V., a título de mero exemplo, acórdãos Von Colson e Kamann (já referido na nota 73, n.º 26), Pfeiffer (já referido na nota 53, n.º 113), e Adeneler e o. (já referido na nota 3, n.º 108).

83 — Acórdãos Pfeiffer (já referido na nota 53, n.ºs 115, 116, 118 e 119) e Adeneler e o. (já referido na nota 3, n.º 111); já neste sentido, v. acórdão de 13 de Novembro de 1990, Marleasing (C-106/89, Colect., p. I-4135, n.º 8), em que o Tribunal de Justiça salienta que o tribunal nacional «é obrigado a orientar a sua interpretação, tanto quanto possível, à luz do texto e da finalidade da directiva».

84 — Acórdão Von Colson e Kamann (já referido na nota 73, n.º 28); v., também, acórdãos de 4 de Fevereiro de 1988, Murphy e o. (157/86, Colect., p. 673, n.º 11), e de 11 de Janeiro de 2007, ITC (C-208/05, Colect., p. I-181, n.º 68).

85 — Acórdão de 16 de Junho de 2005, Pupino (C-105/03, Colect., p. I-5285, n.ºs 44 e 47), e acórdão Adeneler e o. (já referido na nota 3, n.º 110).

140. Embora, regra geral, o princípio da segurança jurídica se oponha a que o alcance temporal de um acto comunitário tenha o seu início em data anterior à sua publicação, pode assim não ser, a título excepcional, quando uma finalidade de interesse geral o exija e a confiança legítima dos interessados seja devidamente respeitada⁸⁶. É possível que o presente caso esteja abrangido por uma excepção deste tipo.

141. É que, por um lado, a transposição tempestiva de uma directiva para o direito interno é, sem dúvida, uma finalidade de interesse geral. Por outro lado, as autoridades públicas dificilmente poderão invocar o princípio da confiança legítima. A sua eventual confiança na manutenção do regime jurídico nacional anterior não pode ser merecedora de tutela, pois o Estado-Membro em causa estava obrigado a adaptar o seu regime jurídico interno ao direito comunitário o mais tardar no termo do prazo de transposição da Directiva 1999/70.

142. Assim sendo, uma vez que a alteração do regime jurídico — neste caso, a introdução do princípio da não discriminação,

imposta pelo direito comunitário — era previsível para os empregadores públicos, estes podem invocar o princípio da confiança legítima⁸⁷. Esta perspectiva também se impõe porque o reconhecimento aos empregadores públicos de tutela concedida pelo princípio da confiança legítima acabaria por ter como consequência absurda que o Estado-Membro faltoso pudesse opor ao particular o seu próprio comportamento violador do direito comunitário⁸⁸.

143. Seja como for, no presente caso não é necessário proceder a uma apreciação definitiva da questão de saber se pode ser imposta pelo direito comunitário a aplicação retroactiva do diploma nacional de transposição e se a isso se opõem princípios gerais de direito. O princípio da interpretação conforme não pode, em caso algum, forçar um tribunal nacional a aplicar o direito nacional retroactivamente *contra legem*.

144. No presente caso a Labour Court realça a «sólida presunção» vigente no direito irlandês da aplicação não retroactiva das leis. Esta presunção só pode ser afastada

86 — Acórdão de 26 de Abril de 2005, *Goed Wonen* (C-376/02, Colect., p. I-3445, n.º 33); já no mesmo sentido, relativamente a disposições de direito substantivo, acórdão de 12 de Novembro de 1981, *Salumi* (212/80 a 217/80, Recueil, p. 2735, n.ºs 9 e 10) e jurisprudência constante. No acórdão de 8 de Março de 1988, *Dik* (80/87, Colect., p. 1601, n.º 15), o Tribunal de Justiça confirma expressamente que o legislador nacional pode transpor uma directiva com efeitos retroactivos.

87 — Neste sentido — relativamente a operadores económicos —, v. acórdão de 10 de Março de 2005, *Espanha/Conselho* (C-342/03, Colect., p. I-1975, n.º 48).

88 — O princípio da confiança legítima não pode ser invocado por uma pessoa que incorreu em violação manifesta da regulamentação em vigor [acórdão de 14 de Julho de 2005, *ThyssenKrupp/Comissão* (C-65/02 P e C-73/02 P, Colect., p. I-6773, n.º 41)].

por indicação clara e inequívoca da própria disposição ou quando resulte clara e necessariamente de outras disposições da lei. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, a redacção do artigo 6.º da Lei de 2003 não exclui expressamente uma interpretação no sentido da retroactividade mas também não contém indicações inequívocas no sentido da retroactividade. Deste modo, o órgão jurisdicional de reenvio considera que segundo as normas de interpretação irlandesas não é possível atribuir efeito retroactivo à disposição em causa.

145. Estas referências apontam no sentido de a Labour Court considerar que, no presente caso, a aplicação retroactiva do direito interno seria *contra legem*⁸⁹. A ser assim, então o mencionado órgão jurisdicional também não pode ser obrigado por força do direito comunitário a criar tal retroactividade através do princípio da interpretação conforme.

146. Importa ainda recordar que o princípio da interpretação conforme não se limita às disposições internas introduzidas para transpor a directiva em causa, exigindo antes que o órgão jurisdicional nacional tome em consideração todo o direito nacional e, conseqüentemente, também o direito nacional anteriormente em vigor⁹⁰.

89 — Segundo as observações complementares dos Ministérios irlandeses demandados na audiência do Tribunal de Justiça, a aplicação retroactiva da Lei de 2003 foi objecto de um debate parlamentar e foi intencionalmente afastada pelo legislador.

90 — Acórdãos Marleasing (já referido na nota 83, n.º 8), Pfeiffer (já referido na nota 53, n.ºs 115, 118 e 119) e Adeneler e o. (já referido na nota 3, n.ºs 108 e 111).

147. Assim sendo, se o direito irlandês anterior a 14 de Julho de 2003 tivesse uma disposição ou mesmo um princípio geral de direito segundo o qual fosse, por exemplo, proibido um comportamento discriminatório, abusivo ou ofensivo dos bons costumes do empregador para com os seus trabalhadores, então o órgão jurisdicional de reenvio estaria obrigado a interpretar e a aplicar essa disposição ou princípio em conformidade com o teor e as finalidades da Directiva 1999/70⁹¹ e, em especial, a considerar devidamente o princípio ora em causa da não discriminação dos trabalhadores contratados a termo (artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo).

148. Em contrapartida, se o resultado prescrito pela directiva não puder ser atingido por via de interpretação, então o direito comunitário, segundo o acórdão Francovich e nas condições nele previstas, impõe aos Estados-Membros a reparação dos danos causados a particulares pela não transposição da directiva⁹².

91 — V., neste mesmo sentido, as minhas conclusões de 18 de Maio de 2004 no processo Wippel (C-313/02, Colect., p. I-9483, n.º 63), quanto à interpretação conforme com as directivas do conceito de ofensa aos bons costumes; v., ainda — se bem que noutro contexto —, acórdão de 5 de Julho de 2007, Kofoed (C-321/05, Colect., p. I-5795, n.º 46), quanto à proibição do abuso de direito.

92 — Acórdão de 14 de Julho de 1994, Faccini Dori (C-91/92, Colect., p. I-3325, n.º 27), e acórdão Adeneler e o. (já referido na nota 3, n.º 112); v. também o exposto no n.º 121 destas conclusões, bem como a jurisprudência já referida na nota 75.

149. Concluindo, em síntese:

Não decorre do direito comunitário qualquer obrigação de o tribunal nacional interpretar um diploma nacional de transposição de uma directiva, tardiamente aprovado, no sentido de aquele produzir efeitos retroactivos à data em que expirou o prazo de transposição dessa mesma directiva, se tal interpretação for *contra legem*, segundo as normas do direito nacional.

Contudo, tal não afecta a obrigação de o tribunal nacional interpretar o direito nacional em vigor à data em que expirou o prazo de transposição da directiva em causa em conformidade com a directiva, nem a obrigação de o Estado-Membro em causa reparar os danos eventualmente causados a particulares pela não transposição da directiva.

E — *Quinta questão: aplicabilidade do artigo 4.º do acordo-quadro a elementos integradores da remuneração e das pensões*

150. O órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, no essencial, através da sua quinta questão, se o conceito de «condições de emprego», na acepção do artigo 4.º do acordo-quadro, também abrange as condições de um contrato de trabalho relativas à remuneração e às pensões.

151. Esta questão altamente controvertida é colocada apenas para o caso de se responder afirmativamente à primeira ou à quarta questão. Tendo em conta a minha sugestão de resposta à primeira questão⁹³, importa apreciar a quinta questão.

152. Não só o IMPACT e a Comissão mas também o órgão jurisdicional de reenvio consideram que as condições de emprego, na acepção do acordo-quadro, abrangem a remuneração e as pensões. Diversamente, tanto os Ministérios irlandeses demandados como o Governo britânico, este último com especial veemência, defendem o ponto de vista diametralmente oposto, tal como aliás o fez também o advogado-geral M. Poiares Maduro nas suas conclusões de há um ano no processo Del Cerro Alonso⁹⁴.

153. A discussão anda essencialmente à volta de dois temas: por um lado, não existe unanimidade quanto a saber como deve ser interpretado o conceito de condições de emprego, enquanto tal, também quando comparado com outras directivas comunitárias em matéria laboral e social. Por outro lado, existem diferenças de opinião quanto à abrangência da base jurídica da Directiva 1999/70, tendo em conta o facto de o

93 — V., *supra*, n.ºs 45 a 84 destas conclusões.

94 — Conclusões de 10 de Janeiro de 2007 no processo Del Cerro Alonso (já referido na nota 3, n.ºs 16 a 25).

artigo 139.º, n.º 2, CE só permitir decisões do Conselho para execução de acordos-quadro no âmbito das matérias abrangidas pelo artigo 137.º CE, das quais não faz parte, por disposição expressa, a remuneração (v. artigo 137.º, n.º 5, CE). Passo a apreciar separadamente cada um destes aspectos.

caso em apreço, não significa necessariamente que a remuneração esteja totalmente excluída do âmbito de aplicação do artigo 4.º do acordo-quadro.

O conceito de condições de emprego

154. O conceito de condições de emprego, tal como é utilizado no contexto do princípio da não discriminação, no artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, não inclui nem exclui expressamente prestações pecuniárias como as remunerações e as pensões ora em causa.

155. Em algumas disposições mais recentes de direito laboral e social o legislador comunitário esclareceu expressamente que o conceito de condições de emprego, aí utilizado, *inclui* a remuneração⁹⁵. Contudo, a falta de uma tal disposição expressa, no

156. Também não é possível aplicar ao presente caso, sem mais, a anterior jurisprudência relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres, nos termos da qual o conceito de condições de emprego, contido na Directiva 76/207 — antes da sua alteração pela Directiva 2002/73 —, *não* abrangia a remuneração⁹⁶. Pois essa jurisprudência explica-se decisivamente pela existência da Directiva 75/117⁹⁷, que continha um regime especial no tocante à igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de remuneração⁹⁸ e cujo âmbito de aplicação tinha de ser delimitado em relação ao da Directiva 76/207. Diferentemente, no caso em apreço não se coloca um tal problema de delimitação relativamente a um acto legislativo paralelamente em vigor.

95 — V. artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (JO L 180, p. 22); artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional (JO L 303, p. 16); e artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70), na redacção da Directiva 2002/73/CE (JO L 269, p. 15).

96 — Acórdãos de 13 de Fevereiro de 1996, Gillespie e o. (C-342/93, Colect., p. I-475, n.º 24), e de 8 de Setembro de 2005, McKenna (C-191/03, Colect., p. I-7631, n.º 30).

97 — Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos (JO L 45, p. 19).

98 — V., também, segundo considerando da Directiva 76/207, que é expressamente mencionado nos acórdãos referidos na nota 96. Desde a alteração da Directiva 76/207 pela Directiva 2002/73, a Directiva 75/117 deixou de ser uma regra especial propriamente dita para passar a ser simplesmente o diploma que contém o regime para o qual o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 76/207 remete, para configuração mais detalhada do conceito de remuneração.

157. O conceito de condições de emprego, na acepção do artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, carece de ser interpretado. Segundo jurisprudência constante, há que ter em conta não apenas os seus termos mas também o seu contexto e os objectivos prosseguidos pela regulamentação de que faz parte⁹⁹.

158. Segundo o seu artigo 1.º, alínea a), é objectivo do acordo-quadro melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da não discriminação¹⁰⁰. Expressam-se, assim, objectivos basilares da política social comunitária tal como referidos, em especial, no artigo 136.º, primeiro parágrafo, CE, nomeadamente a melhoria das condições de vida e de trabalho e a protecção social adequada. Os mesmos objectivos vêm referidos no Tratado da União Europeia¹⁰¹ e no Tratado CE¹⁰², bem como na Carta Comunitária dos

Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores¹⁰³ e na Carta Social Europeia¹⁰⁴.

159. À luz destes objectivos de política social, a proibição de discriminação dos trabalhadores contratados a termo faz parte dos princípios fundamentais do direito social comunitário, que por sua vez não podem ser interpretados de modo restritivo¹⁰⁵. O que já só por si se opõe a uma exclusão categórica de aspectos financeiros, como a remuneração e as pensões, do âmbito de aplicação da proibição de discriminação.

160. Também o valor prático da proibição de discriminação ficaria consideravelmente diminuído se a mesma só se referisse a condições de emprego que nada tivessem que ver

99 — Acórdãos de 7 de Junho de 2005, VEMW e o. (C-17/03, Colect., p. I-4983, n.º 41), e de 7 de Junho de 2007, Britannia Alloys & Chemicals/Comissão (C-76/06 P, Colect., p. I-4405, n.º 21).

100 — V., também, décimo quarto considerando da Directiva 1999/70 e terceiro parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro.

101 — No preâmbulo do Tratado da União Europeia reforça-se a importância dos direitos sociais fundamentais (quarto considerando) e realça-se o objectivo do progresso económico e social (oitavo considerando).

102 — No preâmbulo do Tratado CE salienta-se a importância do progresso económico e social (segundo considerando) e estabelece-se como objectivo essencial a melhoria constante das condições de vida e de trabalho dos povos europeus (terceiro considerando); v., também, acórdão Defrenne II (já referido na nota 48, n.º 10 e 11).

103 — A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores foi aprovada por ocasião da reunião do Conselho Europeu de 9 de Dezembro de 1989, em Estrasburgo, e encontra-se reproduzida no documento COM(89) 471 da Comissão, de 2 de Outubro de 1989. O n.º 7 desta Carta tem o seguinte teor: «A concretização do mercado interno tem de conduzir a uma melhoria das condições de vida e de trabalho na Comunidade. Este processo resulta de um nivelamento destas condições através do desenvolvimento e respeito nomeadamente ao tempo de trabalho e à configuração do tempo de trabalho, bem como a outras formas de trabalho diferentes da relação de trabalho por tempo indeterminado, como é o caso da relação de trabalho a termo, do trabalho a tempo parcial, do trabalho temporário e do trabalho sazonal.» O n.º 10, primeiro travessão, desta Carta acrescenta: «Todo e qualquer trabalhador da Comunidade Europeia tem direito a uma protecção social adequada [...] segundo a realidade de cada país [...]».

104 — A Carta Social Europeia foi assinada em 18 de Outubro de 1961, em Turim, pelos Estados-Membros do Conselho de Europa. Na parte I, n.º 2 e 4, desta Carta salienta-se o direito de todos os trabalhadores de gozarem de condições de trabalho justas e de auferirem uma remuneração justa, sendo que este direito é considerado como uma finalidade [v. parte III, artigo 20.º, n.º 1, alínea a), da Carta].

105 — Acórdão Del Cerro Alonso (já referido na nota 3, n.º 38).

com a remuneração. Assim, por exemplo, pode não ser irrelevante, para os trabalhadores contratados a termo em causa, serem tratados de forma igual aos trabalhadores permanentes em situação comparável no tocante a vestuário profissional e a instrumentos de trabalho. Mas já quanto às condições de vida e de trabalho destes trabalhadores tem importância consideravelmente maior os mesmos não serem *financeiramente* prejudicados em relação aos seus colegas contratados sem termo. Esta necessidade de tutela opõe-se a uma limitação do âmbito de aplicação da proibição de discriminação apenas e só às condições de emprego que não têm qualquer relação com a remuneração.

161. De resto, a referência ao princípio *pro rata temporis*, no artigo 4.º, n.º 2, do acordo-quadro, mostra que o âmbito de aplicação da proibição de discriminação se pode estender a prestações pecuniárias. Este princípio só se pode aplicar a prestações divisíveis, entre as quais se contam essencialmente prestações pecuniárias tais como remunerações, complementos salariais e determinados prémios.

162. Assim, tanto o sentido e o objectivo do artigo 4.º do acordo-quadro como também o contexto da regulamentação desta disposição, constituem um argumento a favor da inclusão da remuneração e das pensões no conceito de condições de emprego.

163. Não obstante, no que concerne em especial às *pensões*, importa ainda proceder a uma limitação: as condições financeiras de um contrato de trabalho só podem ser consideradas *condições de emprego*, na acepção do artigo 4.º do acordo-quadro, se respeitarem a prestações que tenham a natureza de pensões de velhice ou de pensões da empresa, concedidas pelo empregador, mas já não se estiverem em causa prestações do sistema geral de segurança social.

164. Resulta de uma breve análise da jurisprudência relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres que só o primeiro tipo de prestações pertence à relação de trabalho e é atribuído em razão da mesma¹⁰⁶. Esta jurisprudência é susceptível de ser aplicada ao acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo. Pois através deste acordo-quadro os parceiros sociais não quiseram regular aspectos do regime legal de segurança social; o que fizeram foi reconhecer que essas questões estão sujeitas a decisão dos Estados-Membros¹⁰⁷.

106 — Acórdãos de 25 de Maio de 1971, Defrenne (80/70, Colect., p. 161, n.ºs 7 e 8, a seguir «Defrenne I»), e de 17 de Maio de 1990, Barber (C-262/88, Colect., p. I-1889, n.ºs 22 e 28), bem como acórdão Jonkman (já referido na nota 49, n.º 17); em especial no que toca a pensões de velhice de funcionários, acórdão de 23 de Outubro de 2003, Schönheit e Becker (C-4/02 e C-5/02, Colect., p. I-12575, n.ºs 56 a 59).

107 — Quinto parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro. Resulta também da leitura conjugada do quinto e do sexto parágrafo do preâmbulo que o acordo-quadro distingue entre o regime legal de segurança social e o sistema de protecção social complementar.

Interpretação conforme ao direito primário à luz do artigo 137.º, n.º 5, CE

termo, em que se utiliza o conceito indeterminado «condições de emprego», deve ser interpretado com respeito dos limites que possam eventualmente resultar da base jurídica da Directiva 1999/70.

165. Importa ainda analisar se existe direito hierarquicamente superior que impeça a inclusão da remuneração e das pensões no conceito de condições de emprego, na acepção do artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo.

168. A base jurídica para a aprovação da Directiva 1999/70 é constituída pelo artigo 139.º, n.º 2, CE, que atribui ao Conselho, nas matérias abrangidas pelo artigo 137.º CE, competência para a aplicação dos acordos celebrados pelos parceiros sociais ao nível comunitário. Nos termos do artigo 137.º, n.º 1, alínea b), CE contam-se entre essas matérias as *condições de trabalho*, sendo, contudo, que o artigo 137.º, n.º 5, CE exclui as *remunerações* do âmbito de aplicação deste artigo.

166. O âmbito de aplicação das disposições de direito derivado não pode exceder o da sua base jurídica¹⁰⁸. Para que tal fique assegurado, o direito derivado deve ser interpretado e aplicado de acordo com o direito primário; pois segundo jurisprudência constante, quando um texto de direito comunitário derivado é susceptível de mais do que uma interpretação, deve-se dar preferência àquela que torna a disposição conforme com o Tratado, em vez da que leva a declarar a sua incompatibilidade com este¹⁰⁹.

169. O conceito de remunerações pode ser interpretado de modo muito abrangente, como o demonstra o artigo 141.º, n.º 2, CE, sistematicamente próximo, sendo que para além do salário ordinário, de base ou mínimo, também pode abranger todas as outras regalias pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão da relação de trabalho.

167. Neste sentido, o artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a

170. Contudo, a interpretação deste conceito, só por si, não esclarece o que significa não ser «aplicável» às remunerações, nos termos do artigo 137.º CE, n.º 5. Nesta medida, importa ter em devida consideração

108 — Acórdão de 9 de Março de 2006, Comissão/Reino Unido (C-65/04, Colect., p. I-2239, n.º 27).

109 — Acórdãos de 13 de Dezembro de 1983, Comissão/Conselho (218/82, Recueil, p. 4063, n.º 15); de 29 de Junho de 1995, Espanha/Comissão (C-135/93, Colect., p. I-1651, n.º 37); e de 26 de Junho de 2007, Ordre des barreaux francophones et germanophone e o. (C-305/05, Colect., p. I-5305, n.º 28).

a inserção sistemática do artigo 137.º, n.º 5, CE, bem como o sentido e o objectivo desta disposição.

171. Tal como foi decidido muito recentemente pelo Tribunal de Justiça, o artigo 137.º, n.º 5, CE, enquanto disposição derogatória, deve ser interpretado de modo estrito¹¹⁰. Assim, a referida excepção não pode ser alargada a toda e qualquer questão que apresente um qualquernexo com a remuneração, sob pena de esvaziar de uma boa parte da sua substância certos domínios visados pelo artigo 137.º, n.º 1, CE¹¹¹.

172. Na verdade, o sentido e o objectivo do artigo 137.º, n.º 5, CE são, em primeiro linha, proteger a *autonomia contratual* dos parceiros sociais de eventuais constrangimentos. É o que também resulta da estreita ligação entre as remunerações e as demais matérias excluídas da competência comunitária: direito sindical, direito de greve e direito de «lock-out» têm especial relevância na determinação das remunerações; consequentemente, o artigo 137.º, n.º 5, CE refere-as juntamente com as remunerações, de uma assentada.

110 — Acórdão Del Cerro Alonso (já referido na nota 3, n.º 39); v., também, quanto à interpretação restritiva de excepções contidas no direito primário, acórdão de 21 de Julho de 2005, Comissão/Reino Unido (C-349/03, Colect., p. I-7321, n.º 43).

111 — Acórdão Del Cerro Alonso (já referido na nota 3, n.º 41).

173. O artigo 137.º, n.º 5, CE visa, além disso, impedir a unificação pelo legislador comunitário, em toda a Comunidade, dos *níveis salariais* praticados nos vários Estados-Membros. É que um tal nivelamento — ainda que só parcial — das diferenças nacionais, regionais e empresariais, em termos salariais, iria constituir uma profunda intervenção na concorrência entre as empresas que actuam no mercado interno. Iria também ultrapassar em muito as medidas comunitárias de apoio e de complemento da acção dos Estados-Membros na área da política social, previstas no artigo 137.º, n.º 1, CE.

174. É com este pano de fundo que o artigo 137.º, n.º 5, CE impede o legislador comunitário, por exemplo, de influenciar o nível salarial nos Estados-Membros através da fixação de salários mínimos. Do mesmo modo, o legislador comunitário não pode prever um nivelamento da inflação anual, introduzir um limite máximo para os aumentos salariais ou regular o montante da remuneração das horas extraordinárias ou o suplemento devido pelo trabalho por turnos, nocturno ou prestado em dias feriados.

175. Em contrapartida, o artigo 137.º, n.º 5, CE não impede o legislador comunitário de aprovar *regulamentações que produzam efeitos financeiros*, como sucede por exemplo com as que recaem sobre condições de

trabalho [artigo 137.º, n.º 1, alínea b), CE] ou que se relacionam com a melhoria do ambiente de trabalho a fim de se proteger a saúde e segurança dos trabalhadores [artigo 137.º, n.º 1, alínea a), CE]. Deste modo, a Comunidade pode, por exemplo, dar instruções dirigidas ao direito do trabalho nacional, que conduzam à criação do direito do trabalhador a férias anuais remuneradas¹¹².

176. Neste mesmo sentido, o Tribunal de Justiça esclareceu recentemente, no acórdão Del Cerro Alonso, que o artigo 137.º, n.º 5, CE se limita a excluir da competência do legislador comunitário o *nível das remunerações*¹¹³; acrescentou ainda que as instâncias nacionais continuam a ser as únicas competentes para proceder à determinação do nível dos diferentes elementos constitutivos da remuneração de um trabalhador¹¹⁴.

177. Em contrapartida, insere-se no âmbito de aplicação do artigo 137.º, n.º 1, alínea b), CE e das directivas adoptadas com base nele

a questão de saber se determinados trabalhadores ou categorias de trabalhadores têm direito a uma remuneração ou a certos elementos da mesma, fixados num Estado-Membro, no quadro das respectivas condições de trabalho¹¹⁵.

178. É que através da previsão de proibições de discriminação, tal como a que consta do artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo¹¹⁶, não se está a intervir na fixação do montante dos salários enquanto tais, a nível nacional, regional ou mesmo do funcionamento interno das empresas. Apenas se garante que determinados grupos de trabalhadores serão protegidos no tocante às suas condições de trabalho e de emprego contra determinados prejuízos, incluindo prejuízos financeiros. As proibições de discriminação deste tipo constituem uma parte essencial das medidas comunitárias de apoio e de complemento da acção dos Estados-Membros na área da política social, sendo que o artigo 137.º, n.º 5, CE não pretende excluí-las.

179. Na audiência, o Governo do Reino Unido alegou que os trabalhadores contratados a termo deviam apenas receber os

112 — É o que sucede no 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 trabalho (JO L 299, p. 9); através desta directiva deu-se nova redacção à 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 por sua vez já continha uma disposição com o mesmo teor. O Tribunal de Justiça, no acórdão de 12 de Novembro de 1996, Reino Unido/Conselho (C-84/94, Colect., p. I-5755, em especial n.ºs 45 e 49), confirmou que o artigo 118.º-A do Tratado CE, um antecessor do artigo 137.º, n.º 1, alínea a), CE, constitui a base jurídica da Directiva 93/104/CE.

113 — Acórdão Del Cerro Alonso (já referido na nota 3, n.ºs 43 e 44), com esclarecimentos para melhor compreensão do acórdão de 1 de Dezembro de 2005, Dellas e o. (C-14/04, Colect., p. I-10253, n.ºs 37 a 39), e do Despacho de 11 de Janeiro de 2007, Vorel (C-437/05, Colect., p. I-331, n.ºs 32, 35 e 36).

114 — Acórdão Del Cerro Alonso (já referido na nota 3, n.ºs 45 e 46).

115 — Acórdão Del Cerro Alonso (já referido na nota 3, n.º 47).

116 — Por exemplo, encontra-se uma outra proibição de discriminação, deste mesmo tipo, na quarta cláusula do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, anexo à Directiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO 1998, L 14, p. 9).

mesmos componentes de remuneração que são pagos aos trabalhadores por tempo indeterminado em funções comparáveis, mas não necessariamente do mesmo montante. Segundo o acórdão Del Cerro Alonso, de acordo com aquele governo, o artigo 137.º, n.º 5, CE reconhece às autoridades nacionais competentes e aos parceiros sociais a liberdade de fixarem de forma diferenciada o montante dos componentes da remuneração dos trabalhadores contratados a termo e dos trabalhadores por tempo indeterminado.

quando for objectivamente justificado. É isto que exprime o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, como aliás a remissão para o princípio do *pro rata temporis* no n.º 2 do mesmo artigo do referido acordo-quadro.

180. Não partilho desta opinião. É certo que o artigo 137.º, n.º 5, CE deixa às autoridades nacionais competentes e aos parceiros sociais a faculdade de fixarem os elementos das remunerações, mas esta disposição não pode ser utilizada em apoio de uma discriminação entre determinadas categorias de trabalhadores. Além do mais, as autoridades nacionais competentes e os parceiros sociais, ao exercerem as competências que lhe são deixadas pelo artigo 137.º, n.º 5, CE, têm de observar o direito comunitário¹¹⁷, e não em último lugar os princípios gerias como os princípios da igualdade e da não discriminação. Por conseguinte, um tratamento desigual dos trabalhadores contratados a termo relativamente aos trabalhadores por tempo indeterminado no que respeita ao montante dos elementos da respectiva remuneração só pode aceitar-se

181. No seu conjunto, o artigo 137.º, n.º 5, CE não impede que o conceito de condições de emprego, na acepção do artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos a termo, abranja a remuneração e as pensões.

182. Em suma:

As condições de um contrato de trabalho, relativas à remuneração, constituem condições de emprego na acepção do artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo. O mesmo se aplica às condições de um contrato de trabalho, relativas a pensões, desde que as mesmas tenham a natureza de uma pensão de velhice ou de uma pensão da empresa concedidas pelo empregador.

117 — Neste sentido, v. acórdãos de 11 de Dezembro de 2007, International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union (C-438/05, Colect., p. I-10779, n.ºs 39 e 40), e de 18 de Dezembro de 2007, Laval e Partneri (C-341/05, Colect., p. I-11767, n.ºs 86 e 87), bem como a jurisprudência neles citada, e ainda acórdãos de 11 de Setembro de 2003, Steinicke (C-77/02, Colect., p. I-9027, n.º 63), e de 4 de Dezembro de 2003, Kristiansen (C-92/02, Colect., p. I-14597, n.º 31).

VI — Conclusão

183. Tendo em conta as observações precedentes, proponho ao Tribunal de Justiça que responda à Labour Court, Dublin, nos seguintes termos:

- «1) Nos termos dos princípios da equivalência e da efectividade, o órgão jurisdicional nacional deve aplicar disposições de direito comunitário com efeito directo, mesmo que não lhe tenha sido expressamente atribuída competência nesse sentido pelo direito interno, desde que disponha de competência para aplicar um diploma de transposição dessas disposições posteriormente aprovado e que o particular, para poder invocar directamente essas disposições relativamente ao período de tempo anterior à aprovação do diploma de transposição, tenha de recorrer a outros órgãos jurisdicionais nacionais em condições menos favoráveis.

- 2) O artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, anexo à Directiva 1999/70/CE, ao contrário do artigo 5.º, n.º 1, desse mesmo acordo-quadro, preenche todos os requisitos necessários para ser directamente aplicável.

- 3) O artigo 10.º CE e o artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE, em conjugação com o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, não impede que um Estado-Membro, agindo na qualidade de empregador, renove contratos de trabalho a termo em vigor por períodos de tempo comparativamente longos, após o decurso do prazo de transposição da Directiva 1999/70 e antes da entrada em vigor do diploma nacional de transposição.

- 4) As condições de um contrato de trabalho relativas à remuneração constituem condições de emprego na acepção do artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo. O mesmo se aplica às condições de um contrato de trabalho relativas a pensões desde que as mesmas tenham a natureza de uma pensão de velhice ou de uma pensão de empresa concedidas pelo empregador.»