

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

15 de Abril de 2008*

No processo C-268/06,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pela Labour Court (Irlanda), por decisão de 12 de Junho de 2006, entrado no Tribunal de Justiça em 19 de Junho de 2006, no processo

Impact

contra

Minister for Agriculture and Food,

Minister for Arts, Sport and Tourism,

Minister for Communications, Marine and Natural Resources,

Minister for Foreign Affairs,

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

Minister for Transport,

* Língua do processo: inglês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: V. Skouris, presidente, A. Rosas, K. Lenaerts (relator), G. Arestis, U. Løhmus e L. Bay Larsen, presidentes de secção, P. Kūris, E. Juhász, A. Borg Barthet, J. Klučka e A. Ó Caoimh, juízes,

advogada-geral: J. Kokott,
secretário: K. Sztranc-Sławiczek, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 5 de Dezembro de 2007,

vistas as observações apresentadas:

- em representação do Impact, por B. O'Moore, SC, M. Bolger, BL, e D. Connolly, solicitador,

- em representação da Irlanda, por D. O'Hagan e M. Heneghan, na qualidade de agentes, assistidos por A. Collins, SC, A. Kerr e F. O'Dubhghaill, BL,

- em representação do Governo neerlandês, por H. G. Sevenster e M. de Grave, na qualidade de agentes,

— em representação do Governo do Reino Unido, por E. O'Neill, K. Smith e I. Rao, na qualidade de agentes, assistidas por R. Hill, barrister,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por M. van Beek e J. Enegren, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 9 de Janeiro de 2008,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação dos artigos 4.º e 5.º do Acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de Março de 1999 (a seguir «acordo-quadro»), que figura em anexo à Directiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175, p. 43), bem como o alcance da autonomia processual dos Estados-Membros e o âmbito da obrigação de interpretação conforme que impende sobre os órgãos jurisdicionais destes últimos.

- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe o sindicato irlandês Impact, agindo em nome de agentes públicos irlandeses, aos ministérios que, respectivamente, empregam esses agentes, a respeito, por um lado, das condições de remunerações e de pensões aplicadas a estes últimos em virtude do seu estatuto de trabalhadores contratados a termo e, por outro, das condições de renovação de determinados contratos a termo, por um desses ministérios.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

3 A Directiva 1999/70 tem por fundamento o artigo 139.º, n.º 2, CE e visa, nos termos do seu artigo 1.º, «a aplicação do acordo-quadro [...] que figura em anexo, celebrado [...] entre as organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP)».

4 Nos termos do artigo 2.º, primeiro parágrafo, dessa directiva:

«Os Estados-Membros devem pôr em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva até 10 de Julho de 2001 ou devem certificar-se, até esta data, de que os parceiros sociais puseram em prática as disposições necessárias por via de acordo, devendo os Estados-Membros tomar qualquer disposição necessária para, em qualquer momento, poderem garantir os resultados impostos pela presente directiva. Devem informar imediatamente a Comissão do facto.»

5 Por força do seu artigo 3.º, a referida directiva entrou em vigor em 10 de Julho de 1999, data da sua publicação no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*.

6 Nos termos do artigo 1.º do acordo-quadro, o seu «[...] objectivo [...] 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».

7 O artigo 4.º do acordo-quadro, intitulado «Princípio da não discriminação», prevê:

- «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 apropriado, aplicar-se-á 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.»

8 O artigo 5.º do acordo-quadro, relativo às «[d]isposições para evitar os abusos», enuncia:

«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, definir em que condições os contratos de trabalho ou relações de trabalho a termo deverão ser considerados:

a) Como sucessivos;

b) Como celebrados sem termo.»

- 9 O acordo-quadro tem igualmente um artigo 8.º relativo às «[d]isposições de aplicação», cujo n.º 5 prevê:

«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.»

Legislação nacional

- 10 A Directiva 1999/70 foi transposta para o ordenamento jurídico irlandês através da Lei de 2003 relativa à protecção dos trabalhadores assalariados (trabalho a termo) [Protection of Employees (Fixed — Term Work) Act 2003, a seguir «Lei de 2003»]. Essa lei entrou em vigor em 14 de Julho de 2003.
- 11 O artigo 6.º da Lei de 2003 transpõe o artigo 4.º do acordo-quadro. As disposições combinadas dos artigos 2.º, n.º 1, e 6.º, n.º 1, da referida lei garantem aos trabalhadores assalariados contratados a termo direitos a remuneração e a pensão iguais aos dos trabalhadores assalariados permanentes em situação comparável.
- 12 O artigo 9.º da Lei de 2003 transpõe o artigo 5.º do acordo-quadro. No seu n.º 1, prevê que o contrato de trabalho a termo de um trabalhador que, no momento da adopção desta lei ou em momento posterior, tenha completado três anos de trabalho

ininterrupto ao serviço do seu empregador ou de um empregador associado só pode ser renovado uma vez por esse empregador e pelo período máximo de um ano. Nos termos do artigo 9.º, n.º 3, dessa lei, as cláusulas de um contrato de trabalho contrárias ao n.º 1 desse artigo são desprovidas de efeito, e considera-se que o contrato em causa foi celebrado sem termo.

- 13 Todavia, um empregador pode eximir-se às obrigações decorrentes dos artigos 6.º e 9.º da Lei de 2003, quando existam razões objectivas para isso. O artigo 7.º dessa lei define o conceito de razões objectivas.
- 14 O artigo 14.º, n.º 1, da Lei de 2003 dispõe que um empregado, ou o sindicato de que este é membro, pode apresentar um pedido baseado numa infracção a esta lei, a um rights commissioner, que é obrigado a examiná-lo e a adoptar uma decisão por escrito. Se o pedido for deferido, o rights commissioner pode ordenar o pagamento de uma indemnização, segundo as modalidades previstas no artigo 14.º, n.º 2, da referida lei, a saber, designadamente, uma indemnização que pode ir até dois anos de salário.
- 15 O artigo 15.º da Lei de 2003 prevê a possibilidade de se interpor recurso da decisão de um rights commissioner para a Labour Court. É possível recorrer da decisão desta última para a High Court.
- 16 Os rights commissioners e a Labour Court foram instituídos, respectivamente, pelas Leis de 1969 e de 1946 em matéria de relações laborais (Industrial Relations Act 1969 e Industrial Relations Act 1946). Diferentes leis irlandesas, entre as quais a Lei de 2003, conferem-lhes competência para conhecer dos litígios entre empregadores e empregados. Todavia, segundo as indicações dadas na decisão de reenvio, nem os rights commissioners nem a Labour Court têm competência expressa para decidir de

um pedido baseado numa disposição de direito comunitário com efeito directo, salvo se essa disposição se enquadrar no âmbito de aplicação da legislação que lhes atribui competência.

Factos na origem do litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 17 No processo principal, o IMPACT age em nome de 91 dos seus membros (a seguir «demandantes no processo principal»), empregados em diferentes ministérios irlandeses (a seguir «demandados no processo principal») com base em sucessivos contratos de trabalho a termo celebrados relativamente a períodos que tiveram início antes de 14 de Julho de 2003, data de entrada em vigor da Lei de 2003, e que foram prolongados para lá dessa data.
- 18 Os demandantes no processo principal são todos funcionários não titulares e estão sujeitos, nos termos da regulamentação irlandesa relativa ao emprego na função pública, a um regime distinto do que é aplicável aos funcionários titulares. Na decisão de reenvio, precisa-se que, segundo os demandantes, este último regime é mais vantajoso do que aquele que lhes é aplicável.
- 19 Entre os demandantes no processo principal, alguns completaram menos de três anos de serviço ininterrupto na qualidade de trabalhadores assalariados contratados a termo e reivindicam condições de trabalho iguais às dos trabalhadores assalariados permanentes em situação comparável, ao passo que outros completaram mais de três anos de serviço ininterrupto e reclamam, para além da igualdade das condições de emprego, um contrato de trabalho por tempo indeterminado.
- 20 Nos termos da decisão de reenvio, os contratos a termo em causa visavam responder a necessidades temporárias dos demandados no processo principal e fazer face a situações em que não era possível garantir um financiamento permanente dos postos

de trabalho em causa. A prática corrente dos referidos demandados consistia em renovar esses contratos por períodos compreendidos entre um e dois anos. No entanto, no período imediatamente anterior à entrada em vigor da Lei de 2003, um dos demandados no processo principal renovou os contratos de um certo número de demandantes no processo principal por uma duração determinada até oito anos.

21 Por considerar que os demandados no processo principal tinham violado, na qualidade de empregadores, as disposições da Lei de 2003 e da Directiva 1999/70, em detrimento dos demandantes no processo principal, o Impact intentou uma acção em nome destes últimos num rights commissioner. No âmbito dessa acção, invocou, por um lado, uma violação do direito dos demandantes a um tratamento igual, em termos de remuneração e de direitos a pensão, ao que é conferido aos funcionários titulares que, segundo os demandantes no processo principal, são trabalhadores assalariados permanentes em situação comparável, e, por outro, o carácter abusivo das renovações sucessivas dos contratos de trabalho a termo. Os pedidos assim apresentados basearam-se nos artigos 4.º e 5.º do acordo-quadro, no que respeita ao período compreendido entre 10 de Julho de 2001, data do termo do prazo para transposição da Directiva 1999/70, e 14 de Julho de 2003, data de entrada em vigor das disposições que asseguram a transposição dessa directiva para o ordenamento jurídico irlandês. Relativamente ao período posterior a esta última data, esses pedidos basearam-se no artigo 6.º da Lei de 2003.

22 Os demandados no processo principal contestaram a competência do rights commissioner para conhecer dos pedidos em causa, na medida em que estes se baseavam na Directiva 1999/70. A este respeito, alegaram que o referido rights commissioner era unicamente competente para decidir dos pedidos baseados no direito interno. Alegaram igualmente que os artigos 4.º e 5.º do acordo-quadro, que não são incondicionais nem suficientemente precisos, não podiam ser invocados por particulares nos órgãos jurisdicionais nacionais. Defenderam ainda que os termos do artigo 4.º do acordo-quadro não permitiam a um trabalhador contratado a termo reclamar condições de remuneração e de pensão iguais às de um trabalhador permanente em situação comparável.

- 23 O rights commissioner considerou que era competente para conhecer de todos os pedidos, incluindo os relativos ao período compreendido entre 10 de Julho de 2001 e 14 de Julho de 2003. Declarou que o princípio da não discriminação consagrado no artigo 4.º do acordo-quadro também se referia à remuneração e aos direitos a pensão e que esse artigo era directamente aplicável, o que não sucedia com o artigo 5.º
- 24 Por considerar que os pedidos não baseados no artigo 5.º do acordo-quadro eram fundados e que os demandados no processo principal tinham violado os direitos dos demandantes no processo principal, à luz tanto do direito interno como da Directiva 1999/70, ao oferecer-lhes condições de trabalho menos favoráveis do que aos trabalhadores permanentes em situação comparável, o rights commissioner concedeu aos referidos demandantes, com base no artigo 14.º, n.º 2, da Lei de 2003, uma indemnização de 2 000 euros a 40 000 euros. Além disso, condenou os demandados no processo principal a aplicar aos demandantes no processo principal condições de trabalho equivalentes às condições de que beneficiam aqueles trabalhadores. Condenou-os igualmente a celebrarem com alguns demandantes no processo principal um contrato por tempo indeterminado, com condições não menos favoráveis do que as aplicáveis aos referidos trabalhadores.
- 25 Os demandados no processo principal recorreram da decisão do rights commissioner para a Labour Court. O Impact interpôs recurso subordinado dessa decisão, na medida em que esta última declarou que o artigo 5.º do acordo-quadro não tem efeito directo.
- 26 Face aos argumentos perante ele apresentados, o órgão jurisdicional de reenvio é confrontado com uma série de questões, determinantes para a solução do litígio no processo principal, que dependem da interpretação do direito comunitário.

- 27 Em primeiro lugar, apesar de a Lei de 2003 não lhe conferir expressamente a competência para decidir de um pedido destinado à aplicação directa do direito comunitário, esse órgão jurisdicional tem dúvidas quanto à questão de saber se, tendo em conta o artigo 10.º CE, por um lado, e os princípios da equivalência e da efectividade que enquadram a autonomia processual de que gozam os Estados-Membros, por outro, se pode declarar incompetente para examinar os pedidos do processo principal na medida em que se baseiam na Directiva 1999/70 e no acordo-quadro.
- 28 Em segundo lugar, supondo que é competente para aplicar o direito comunitário, o órgão jurisdicional de reenvio questiona-se sobre se os artigos 4.º e 5.º do acordo-quadro, em que se baseiam os pedidos no processo principal no que respeita ao período compreendido entre 10 de Julho de 2001 e 14 de Julho de 2003, são incondicionais e suficientemente precisos para serem dotados de efeito directo. Em seu entender, tal sucede apenas com o artigo 4.º
- 29 Em terceiro lugar, o órgão jurisdicional de reenvio questiona-se sobre se o artigo 5.º do acordo-quadro pode ser invocado para obter a declaração da ilegalidade da decisão, adoptada por um dos demandados no processo principal durante o período imediatamente anterior à entrada em vigor da Lei de 2003, de manter, em relação a determinados demandantes no processo principal, contratos com uma duração até oito anos.
- 30 Esse órgão jurisdicional considera que, não obstante a aparente inexistência de má fé do demandado em causa e as explicações deste relativas às necessidades temporárias e à impossibilidade de garantir o financiamento permanente dos postos de trabalho em questão, a referida decisão teve como resultado concreto privar os demandantes no processo principal da possibilidade de obter um contrato sem termo, num prazo razoável, após a adopção da Lei de 2003. Entende que, através dessa decisão, a Irlanda retirou, em detrimento desses demandantes, uma vantagem da ilegalidade que ela própria cometeu ao não transpor a Directiva 1999/70 no prazo previsto.

- 31 Em quarto lugar, supondo que não é competente para aplicar o direito comunitário ou que os artigos 4.º e 5.º acordo-quadro não têm efeito directo, o órgão jurisdicional de reenvio questiona-se sobre se a obrigação de interpretação conforme que impende sobre ele implica que deve interpretar a Lei de 2003 no sentido de que a mesma retroage a 10 de Julho de 2001.
- 32 Este órgão jurisdicional salienta que, apesar de o direito irlandês excluir, em princípio, a aplicação retroactiva das leis, o artigo 6.º da Lei de 2003 não contém nenhuma indicação que constitua um obstáculo à sua aplicação retroactiva. Acrescenta que, embora seja verdade que a obrigação de interpretação conforme é limitada pelos princípios da segurança jurídica e da não retroactividade e que não pode, por si só e independentemente de uma lei nacional de aplicação da Directiva 1999/70, criar ou agravar a responsabilidade penal resultante de uma violação do direito comunitário, a questão que se põe no caso vertente é saber se essa obrigação significa que o direito interno pode ser aplicado retroactivamente, de forma a determinar a responsabilidade civil de um Estado-Membro, na sua qualidade de empregador, por actos ou omissões contrários a uma directiva e que remontam a um período em que esta devia ter sido transposta por esse Estado-Membro.
- 33 Em quinto lugar, o órgão jurisdicional de reenvio questiona-se sobre se as condições de emprego, na acepção do artigo 4.º do acordo-quadro, abrangem as condições de remuneração e os direitos a pensão.
- 34 Remetendo para a acepção lata do conceito de remuneração no contexto do artigo 141.º CE, relativo ao princípio da igualdade entre trabalhadores masculinos e femininos, o referido órgão jurisdicional considera que uma interpretação que exclua as remunerações do âmbito de aplicação do artigo em causa equivaleria a privar os trabalhadores contratados a termo de uma protecção contra a discriminação, no que respeita a uma série de aspectos essenciais da remuneração, o que é contrário ao objectivo prosseguido pelo acordo-quadro.

35 Considera além disso, que, tendo em conta o artigo 136.º CE e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores adoptada na reunião do Conselho Europeu realizada em Estrasburgo, em 9 de Dezembro de 1989 (em particular, o seu n.º 7), com os quais o artigo 137.º CE deve ser conjugado, o n.º 5 deste último artigo, que exclui as remunerações do âmbito de aplicação desse artigo, deve ser interpretado no sentido de que visa unicamente negar competência legislativa à Comunidade Europeia para a fixação de um salário mínimo comunitário e que não se opõe, portanto, à incorporação dos elementos da remuneração e da pensão no conceito de «condições de trabalho», na acepção do artigo 137.º, n.º 1, CE.

36 Tendo em consideração estas diferentes interrogações, a Labour Court decidiu suspender a instância e colocar ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«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 [r]ights [c]ommissioners 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 [...], nos casos em que:

— não foi expressamente atribuída competência nesse sentido ao [r]ights [c]ommissioner ou à Labour Court pelo direito interno do Estado-Membro, incluindo as disposições de direito interno de transposição da directiva,

— os particulares podem [, em alternativa,] intentar acções [...] na High Court pelo facto de o seu empregador não ter aplicado a directiva às suas circunstâncias particulares, e

- os particulares podem [, em alternativa,] intentar acções [...] num tribunal comum competente contra o Estado-Membro [em causa] a fim de obter uma indemnização pelos danos resultantes do facto de o Estado-Membro não ter [transposto] a directiva dentro do prazo?

2) Se a resposta à primeira questão for afirmativa,

a) O artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro [...] é incondicional e suficientemente preciso nos seus termos de forma a poder ser invocado pelos particulares perante os seus órgãos jurisdicionais nacionais?

b) O artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro [...] é incondicional e suficientemente preciso nos seus termos de forma a poder ser invocado pelos particulares perante os seus órgãos jurisdicionais nacionais?

3) Atendendo às respostas do Tribunal de Justiça à primeira questão e à segunda questão, alínea b), o artigo 5.º, n.º 1, do acordo quadro [...] 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 [posterior à data em que a referida directiva dev[ia] ter sido transposta e [anterior à adopção da] legislação de transposição, nos casos em que:

- em todas as ocasiões anteriores o contrato tinha sido renovado por períodos de tempo mais curtos e o empregador [necessita dos serviços do] trabalhador [por um período que excede a duração da prorrogação habitual],

- a renovação [por esse] 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?

- 4) Se a resposta à primeira ou à segunda questão for negativa, devem o [r]ights [c]ommissioner e a Labour Court, por força de alguma disposição de direito comunitário (em especial, [d]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 [adoptadas] para transposição da Directiva 1999/70/CE [...] 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,

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

- 5) Se a resposta à primeira ou à quarta questão for afirmativa, as ‘condições de emprego’ a que se refere o artigo 4.º do acordo quadro [...] incluem as condições de um contrato de trabalho relativas à remuneração e às pensões?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

- 37 Através da sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, em substância, se, apesar de não haver uma disposição expressa nesse sentido no direito nacional aplicável, um órgão jurisdicional como ele próprio, ou um rights commissioner, chamado a decidir de um litígio fundado numa violação da lei que transpõe a Directiva 1999/70, é obrigado, por força do direito comunitário, a declarar-se competente igualmente para conhecer de pedidos directamente fundados nessa mesma directiva, quando tais pedidos se refiram a um período posterior à data do termo do prazo de transposição da directiva em causa, mas anterior à data de entrada em vigor da lei de transposição que lhe atribuiu competência para conhecer de pedidos baseados nessa lei.
- 38 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio precisa que os interessados podem intentar acções nos tribunais comuns contra o Estado-Membro em causa, seja na sua qualidade de empregador, seja para obter uma indemnização pelos danos resultantes da não transposição da Directiva 1999/70 no prazo fixado.
- 39 A título preliminar, importa salientar, como fez a Irlanda na audiência, que nem a Directiva 1999/70 nem o acordo-quadro designam as instâncias nacionais competentes para garantir a sua aplicação, nem tão-pouco definem as modalidades processuais das acções judiciais destinadas a assegurar essa aplicação. Ao contrário, o artigo 8.º, n.º 5, do acordo-quadro remete para a legislação, as convenções colectivas e as práticas nacionais, no que respeita à prevenção e à resolução dos litígios e queixas que decorram da aplicação do mesmo.

- 40 Além disso, há que recordar que a liberdade de escolha das vias e dos meios destinados a garantir a aplicação de uma directiva deixa intacta a obrigação de cada um dos Estados-Membros destinatários adoptar todas as medidas necessárias para assegurar a plena eficácia da directiva em causa, em conformidade com o objectivo por ela prosseguido (v. acórdão de 10 de Abril de 1984, von Colson e Kamann, 14/83, Recueil, p. 1891, n.º 15).
- 41 A obrigação, decorrente de uma directiva, de os Estados-Membros atingirem o resultado nela previsto, bem como o dever de estes, por força do artigo 10.º CE, tomarem todas as medidas gerais ou especiais adequadas para assegurar o cumprimento dessa obrigação impõem-se a todas as autoridades dos Estados-Membros, incluindo, no âmbito das suas competências, às autoridades jurisdicionais (acórdão von Colson e Kamann, já referido, n.º 26).
- 42 Com efeito, cabe em particular aos órgãos jurisdicionais nacionais assegurar a protecção jurídica que para os cidadãos decorre das disposições de direito comunitário e garantir a plena eficácia destas (acórdão de 5 de Outubro de 2004, Pfeiffer e o., C-397/01 a C-403/01, Colect., p. I-8835, n.º 111).
- 43 A este respeito, importa recordar que o princípio da protecção jurisdicional efectiva constitui um princípio geral do direito comunitário (v., neste sentido, acórdão de 13 de Março de 2007, Unibet, C-432/05, Colect., p. I-2271, n.º 37 e jurisprudência aí referida).
- 44 Nos termos de jurisprudência assente, na falta de regulamentação comunitária na matéria, cabe à ordem jurídica interna de cada Estado-Membro designar os órgãos jurisdicionais competentes e definir as modalidades processuais das acções judiciais destinadas a garantir a salvaguarda dos direitos conferidos aos cidadãos pelo direito

comunitário (v., designadamente, acórdãos de 16 de Dezembro de 1976, Rewe-Zentralfinanz e Rewe-Zentral, 33/76, Colect., p. 813, n.º 5, e Comet, 45/76, Recueil, p. 2043, n.º 13, Colect., p. 835; de 14 de Dezembro de 1995, Peterbroeck, C-312/93, Colect., p. I-4599, n.º 12; Unibet, já referido, 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).

45 Todavia, os Estados-Membros têm a responsabilidade de assegurar, em todas as circunstâncias, a protecção efectiva desses direitos (v., designadamente, acórdãos de 9 de Julho de 1985, Bozzetti, 179/84, Recueil, p. 2301, n.º 17; de 18 de Janeiro de 1996, SEIM, C-446/93, Colect., p. I-73, n.º 32; e de 17 de Setembro de 1997, Dorsch Consult, C-54/96, Colect., p. I-4961, n.º 40).

46 A esse título, tal como resulta de jurisprudência assente, as modalidades processuais das acções destinadas a garantir a salvaguarda dos direitos conferidos aos cidadãos pelo direito comunitário não devem ser menos favoráveis do que as que respeitam a acções similares de direito interno (princípio da equivalência) e não devem tornar impossível ou excessivamente difícil, na prática, o exercício dos direitos conferidos pela ordem jurídica comunitária (princípio da efectividade) (v., designadamente, acórdãos, já referidos, Rewe-Zentralfinanz e Rewe-Zentral, n.º 5; Comet, n.ºs 13 a 16; Peterbroeck, n.º 12; Unibet, n.º 43; e van der Weerd e o., n.º 8).

47 Estas exigências de equivalência e de efectividade, que exprimem a obrigação geral de os Estados-Membros assegurarem a protecção jurisdicional dos direitos conferidos aos cidadãos pelo direito comunitário, aplicam-se igualmente no que respeita à designação dos órgãos jurisdicionais competentes para conhecer de acções baseadas nesse direito.

48 Com efeito, a inobservância destas exigências a esse nível é, tal como a sua inobservância ao nível da definição das modalidades processuais, de natureza a prejudicar o princípio da protecção jurisdicional efectiva.

49 É à luz destas considerações que há que responder à primeira questão colocada pelo órgão jurisdicional de reenvio.

50 Importa sublinhar que, uma vez que a Lei de 2003 constitui a lei mediante a qual a Irlanda cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força da Directiva 1999/70, se deve considerar, como sublinhado pelo próprio órgão jurisdicional de reenvio, que um pedido fundado numa violação dessa lei e um pedido directamente fundado nessa directiva estão abrangidos por uma única e mesma via de recurso (v., neste sentido, acórdãos de 1 de Dezembro de 1998, *Levez*, C-326/96, *Colect.*, p. I-7835, n.ºs 46 e 47, e de 16 de Maio de 2000, *Preston e o.*, C-78/98, *Colect.*, p. I-3201, n.º 51). Com efeito, apesar de terem fundamentos jurídicos formalmente distintos, os pedidos visam, como salientou a advogada-geral no n.º 58 das suas conclusões, a protecção dos mesmos direitos decorrentes do direito comunitário, a saber, da Directiva 1999/70 e do acordo-quadro.

51 Nestas condições, quando o legislador nacional optou por conferir a órgãos jurisdicionais especializados a competência para conhecer de pedidos baseados na lei de transposição da Directiva 1999/70, a obrigação imposta aos particulares na situação das demandantes no processo principal, que entenderam apresentar a esse órgão jurisdicional especializado um pedido relativo a uma violação da lei referida, de apresentar, paralelamente, num tribunal comum, um pedido distinto para invocarem os direitos que poderiam retirar directamente dessa mesma directiva, em relação ao período compreendido entre a data do termo do respectivo prazo de transposição e a data de entrada em vigor da lei que assegura essa transposição, afigura-se contrária ao princípio da efectividade se, o que compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, dela resultarem inconvenientes processuais para esses particulares, em termos, designadamente, de custas, de duração e de regras de representação, susceptíveis de tornar excessivamente difícil o exercício desses direitos conferidos pela referida directiva.

52 Na audiência, a Irlanda alegou que a competência reconhecida pela Lei de 2003 aos rights commissioners e à Labour Court é facultativa e, como tal, não impede os

particulares de intentarem num tribunal comum uma única e mesma acção, baseada em parte no direito nacional e em parte no direito comunitário.

53 Ainda que essa afirmação seja exacta, não é menos certo que, a partir do momento em que os particulares, à semelhança dos demandantes no processo principal, decidiram recorrer à competência conferida, ainda que a título facultativo, pelo legislador nacional, quando transpôs a Directiva 1999/70, a esses órgãos jurisdicionais especializados, para conhecer dos litígios fundados na Lei de 2003, o princípio da efectividade exige que possam igualmente reivindicar, nesses mesmos órgãos, a protecção dos direitos que podem retirar directamente da própria directiva, se das verificações efectuadas pelo órgão jurisdicional de reenvio resultar que a obrigação de separar a sua acção em dois pedidos distintos e de apresentar, num tribunal comum, o pedido baseado directamente na referida directiva provoca complicações processuais de natureza a tornar excessivamente difícil o exercício dos direitos que a ordem jurídica comunitária confere aos interessados.

54 Se o órgão jurisdicional de reenvio concluir que houve tal violação do princípio da efectividade, incumbe-lhe interpretar as regras internas de competência, de modo a que, na medida do possível, estas contribuam para a realização do objectivo que consiste em garantir uma protecção jurisdicional efectiva dos direitos conferidos aos litigantes pelo direito comunitário (v., neste sentido, acórdão Unibet, já referido, n.º 44).

55 Tendo em conta as considerações que precedem, há que responder à primeira questão que o direito comunitário, em particular o princípio da efectividade, exige que, no âmbito da competência que lhe foi atribuída, ainda que a título facultativo, pela legislação que assegura a transposição da Directiva 1999/70, um órgão jurisdicional especializado, chamado a conhecer de um pedido baseado numa violação dessa legislação, se declare competente para conhecer igualmente de pretensões do demandante, directamente baseadas nessa mesma directiva, em relação ao período

compreendido entre a data do termo do respectivo prazo de transposição e a data de entrada em vigor da referida legislação, se se apurar que a obrigação de o demandante apresentar, paralelamente, num tribunal comum, um pedido distinto baseado directamente na referida directiva provoca inconvenientes processuais de natureza a tornar excessivamente difícil o exercício dos direitos que lhe são conferidos pela ordem jurídica comunitária. Compete ao órgão jurisdicional nacional proceder às verificações necessárias a este respeito.

Quanto à segunda questão

- 56 Nos casos em que, atendendo aos elementos de resposta fornecidos a propósito da sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio deva declarar-se competente para conhecer das pretensões dos demandantes no processo principal directamente fundadas na Directiva 1999/70, há que responder à segunda questão, mediante a qual o mesmo pergunta, em substância, se os artigos 4.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1, do acordo-quadro podem ser invocados por particulares perante os órgãos jurisdicionais nacionais.
- 57 A este respeito, resulta de jurisprudência assente que, sempre que as disposições de uma directiva, atento o seu conteúdo, sejam incondicionais e suficientemente precisas, os particulares têm o direito de as invocar contra o Estado, designadamente, na sua qualidade de empregador (v., designadamente, neste sentido, acórdãos de 26 de Fevereiro de 1986, Marshall, 152/84, Colect., p. 723, n.ºs 46 e 49, e de 20 de Março de 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Colect., p. I-2741, n.ºs 69 e 71).
- 58 Como foi salientado pela advogada-geral no n.º 87 das suas conclusões, é possível aplicar essa jurisprudência aos acordos que, tal como o acordo-quadro, tiveram origem num diálogo realizado, com base no artigo 139.º, n.º 1, CE, entre parceiros sociais a nível comunitário e que foram aplicados, em conformidade com o n.º 2 desse mesmo artigo, por uma directiva do Conselho da União Europeia, de que fazem, portanto, parte integrante.

Quanto ao artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro

- 59 O artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro prevê uma proibição de tratar os trabalhadores contratados a termo, no que diz respeito às condições de emprego, de uma forma menos favorável do que os trabalhadores permanentes em 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.
- 60 Essa disposição proíbe, de modo geral e em termos inequívocos, qualquer diferença de tratamento não objectivamente justificada em relação aos trabalhadores contratados a termo, no que respeita às condições de emprego. Como foi defendido pelo Impact, o conteúdo da referida disposição é, pois, suficientemente preciso para que possa ser invocado por um particular e aplicada pelo juiz (v., por analogia, acórdão Marshall, já referido, n.º 52).
- 61 Contrariamente ao que é alegado pela Irlanda, o facto de a disposição em causa não definir o conceito de condições de emprego não impede que essa disposição possa ser aplicada por um juiz aos dados do litígio que lhe foi submetido e, por conseguinte, não é susceptível de privar o conteúdo dessa disposição do seu carácter suficientemente preciso. Assim, disposições de uma directiva já foram consideradas suficientemente precisas, apesar de não existir uma definição comunitária para os conceitos de direito social incluídos nessas disposições (v., a este respeito, acórdão de 19 de Novembro de 1991, Francovich e o., C-6/90 e C-9/90, Colect., p. I-5357, n.os 13 e 14).
- 62 Além disso, a proibição precisa introduzida pelo artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro não necessita da intervenção de qualquer acto das instituições comunitárias (v., por analogia, acórdão de 4 de Dezembro de 1974, van Duyn, 41/74, Colect., p. 567, n.º 6). De resto, a disposição examinada não confere, de modo nenhum, aos

Estados-Membros a faculdade de, no momento da sua transposição para o direito interno, condicionarem ou restringirem o alcance da proibição nela prevista em matéria de condições de emprego (v., por analogia, acórdão Marshall, já referido, n.º 55).

63 É verdade que, como alega a Irlanda, essa disposição comporta, em relação ao princípio da não discriminação que enuncia, uma reserva relativa às justificações fundadas em razões objectivas.

64 Todavia, como o próprio órgão jurisdicional de reenvio sublinhou, a aplicação dessa reserva é susceptível de fiscalização jurisdicional (v., para um exemplo dessa fiscalização relacionada com o conceito de razões objectivas no contexto do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, acórdão de 4 de Julho de 2006, Adeneler e o., C-212/04, Colect., p. I-6057, n.ºs 58 a 75), pelo que a possibilidade de a invocar não impede que se considere que a disposição examinada confere aos particulares direitos que podem invocar em juízo e que os órgãos jurisdicionais nacionais devem salvaguardar (v., por analogia, acórdãos van Duyn, já referido, n.º 7; de 10 de Novembro de 1992, Hansa Fleisch Ernst Mundt, C-156/91, Colect., p. I-5567, n.º 15; de 9 de Setembro de 1999, Feyrer, C-374/97, Colect., p. I-5153, n.º 24; e de 17 de Setembro de 2002, Baumbast e R, C-413/99, Colect., p. I-7091, n.ºs 85 e 86).

65 A precisão e o carácter incondicional do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro não são afectados pelo n.º 2 desse mesmo artigo. Com efeito, como foi salientado pela advogada-geral no n.º 101 das suas conclusões, esse n.º 2 limita-se a sublinhar uma das consequências susceptíveis de, se for o caso, serem associadas, sob a eventual fiscalização do juiz, à aplicação do princípio da não discriminação em favor dos trabalhadores contratados a termo, sem prejudicar de nenhum modo a própria substância desse princípio.

- 66 No que respeita ao artigo 4, n.º 3, do acordo-quadro, igualmente invocado pela Irlanda para negar qualquer efeito directo ao n.º 1 do mesmo artigo, importa observar que deixa aos Estados-Membros e/ou aos parceiros sociais o cuidado de definir as modalidades destinadas a facilitar a «aplicação» do princípio da proibição da discriminação previsto nesse artigo.
- 67 Consequentemente, tais modalidades não podem, de modo nenhum, referir-se à definição do próprio conteúdo desse princípio (v., por analogia, acórdão de 19 de Janeiro de 1982, Becker, 8/81, Recueil, p. 53, n.ºs 32 e 33). Como foi sugerido pelo próprio órgão jurisdicional de reenvio e alegado pelo Impact, as modalidades não podem, pois, condicionar a existência ou restringir o alcance desse princípio (v., por analogia, acórdãos de 21 de Janeiro de 1974, Reyners, 2/74, Colect., p. 325, n.ºs 21 e 26, e Becker, já referido, n.º 39).
- 68 Daqui resulta que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro é, no que respeita ao seu conteúdo, incondicional e suficientemente preciso para poder ser invocado por um particular perante um juiz nacional.

Quanto ao artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro

- 69 Com o objectivo de prevenir os abusos resultantes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro impõe aos Estados-Membros que adoptem uma ou várias das medidas que enumera, sempre que o seu direito interno não preveja medidas legais equivalentes. As medidas assim enumeradas, no total de três, referem-se, respectivamente, a razões objectivas que justificam a renovação desses contratos ou relações laborais, à duração máxima total desses sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais e ao número de renovação dos mesmos.

70 Ao prescrever a adopção efectiva e imperativa de, pelo menos, uma das medidas que enumera e que se destinam a evitar a utilização abusiva de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, no caso de o direito nacional não prever já medidas equivalentes (v. acórdão Adeneler e o., já referido, n.ºs 65 e 101; e acórdãos de 7 de Setembro de 2006, Marrosu e Sardino, C-53/04, Colect., p. I-7213, n.º 44, e Vassallo, C-180/04, Colect., p. I-7251, n.º 35), o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro atribui aos Estados-Membros um objectivo geral, que consiste na prevenção desses abusos, reservando-lhes a escolha dos meios para o conseguir.

71 Com efeito, nos termos desta disposição, faz parte do poder de apreciação dos Estados-Membros recorrer, para esse fim, a uma ou várias das medidas enunciadas na referida cláusula, ou ainda a medidas legais existentes equivalentes, tendo em conta as necessidades de sectores específicos e/ou de categorias de trabalhadores.

72 É verdade que, como foi alegado pela Comissão com base no acórdão Francovich e o., já referido (n.º 17), a faculdade de os Estados-Membros escolherem entre uma multiplicidade de meios possíveis com vista a atingir o resultado estabelecido por uma directiva não exclui a possibilidade de os particulares invocarem perante os órgãos jurisdicionais nacionais os direitos cujo conteúdo pode ser determinado com precisão suficiente apenas com base nas disposições dessa directiva (v., igualmente, neste sentido, acórdãos de 2 de Agosto de 1993, Marshall, C-271/91, Colect., p. I-4367, n.º 37, e Pfeiffer e o., já referido, n.º 105).

73 Contudo, há que observar que, ao contrário das disposições em causa no processo na origem do acórdão Francovich e o., já referido, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro não comporta nenhuma obrigação incondicional e suficientemente precisa que, na falta de medidas de transposição adoptadas dentro dos prazos, possa ser invocada por um particular perante o juiz nacional.

74 No acórdão Francovich e o., já referido, apesar da liberdade de escolha conferida pela directiva em causa aos Estados-Membros para atingir o resultado estabelecido pela mesma, o Tribunal de Justiça identificou nessa directiva as disposições que definem, de modo incondicional e suficientemente preciso, um conteúdo de protecção mínima a favor dos particulares, no caso, uma garantia mínima relativa ao pagamento de créditos salariais em caso de insolvência do empregador (v., igualmente, para outros casos de identificação dessa protecção mínima, acórdãos de 3 de Outubro de 2000, Simap, C-303/98, Colect., p. I-7963, n.ºs 68 e 69, e Pfeiffer e o., já referido, n.º 105).

75 Ora, no caso vertente, não pode ser acolhida a sugestão da Comissão, de que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro determina igualmente uma protecção material mínima dessa natureza na medida em que exige, na falta de qualquer outra medida destinada a lutar contra os abusos ou, pelo menos, de uma medida suficientemente eficaz, objectiva e transparente para esse fim, que a renovação de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo seja justificada por razões objectivas.

76 Com efeito, por um lado, apesar de, como o Tribunal de Justiça sublinhou no n.º 67 do acórdão Adeneler e o., já referido, nos termos das considerações gerais do acordo-quadro, as partes signatárias deste último terem considerado que «a utilização de contratos de trabalho a termo com base em razões objectivas constitui uma forma de evitar abusos», a interpretação defendida pela Comissão equivale a instaurar uma hierarquia entre as diferentes medidas visadas no artigo 5.º, n.º 1, do referido acordo-quadro, quando os próprios termos desta disposição indicam inequivocamente que as diferentes medidas previstas são «equivalentes».

77 Por outro lado, como também foi salientado pela advogada-geral no n.º 116 das suas conclusões, a interpretação sugerida pela Comissão teria como consequência privar de todo o seu sentido a escolha dos meios oferecida pelo artigo 5.º, n.º 1, do

acordo-quadro, dado que permitiria a um particular alegar a inexistência de razões objectivas para contestar a renovação do seu contrato a termo, ainda que essa renovação não violasse as regras relativas à duração máxima total ou ao número de renovações efectuadas pelo Estado-Membro em causa em conformidade com as opções oferecidas pelo referido artigo 5.º, n.º 1, alíneas b) e c).

78 Ao contrário do que foi reconhecido nos processos que deram lugar aos acórdãos referidos no n.º 72 do presente acórdão, não é pois possível, no presente processo, determinar de forma suficiente a protecção mínima que, em todo o caso, devia ser aplicada ao abrigo do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro.

79 Daqui resulta que essa disposição não é, no que se refere ao seu conteúdo, incondicional e suficientemente precisa para poder ser invocada por um particular perante um juiz nacional.

80 Tendo em consideração o que precede, há que responder à segunda questão que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro é incondicional e suficientemente preciso para poder ser invocado por um particular perante um juiz nacional, o que, pelo contrário, não é o caso do artigo 5.º, n.º 1, do referido acordo-quadro.

Quanto à terceira questão

81 Através da sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, tendo em conta as respostas dadas à primeira questão, bem como à segunda questão na parte em que esta se refere ao artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, se esta

disposição do acordo-quadro proíbe que um Estado-Membro, agindo na qualidade de empregador, renove um contrato de trabalho a termo por uma duração máxima de oito anos, durante o período compreendido entre a data do termo do prazo de transposição da Directiva 1999/70 e a data de entrada em vigor da lei de transposição dessa directiva.

82 No âmbito desta terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio precisa que, em ocasiões anteriores, o contrato em causa tinha sido sempre renovado por períodos de tempo mais curtos, que o empregador necessita dos serviços do interessado por um período que excede a duração habitual da prorrogação, que a renovação desse contrato por um período alargado tem por efeito privar o trabalhador da aplicação do artigo 5.º do acordo-quadro quando transposto para o direito interno e que não há razões objectivas, estranhas ao estatuto de trabalhador contratado a termo, que possam justificar essa renovação.

83 Nos casos em que, atendendo aos elementos de resposta fornecidos a propósito da sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio deva declarar-se competente para conhecer das pretensões dos demandantes no processo principal directamente baseadas na Directiva 1999/70, cumpre precisar que, apesar de, é certo, tal como foi respondido à segunda questão, o conteúdo do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro não ser incondicional e suficientemente preciso para poder ser invocado por um particular perante um juiz nacional, não é menos certo que, nos termos do artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE, a directiva vincula o Estado-Membro destinatário quanto ao resultado a alcançar, deixando, no entanto, às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios (v. acórdão von Colson e Kamann, já referido, n.º 15).

84 Assim, no seu artigo 2.º, n.º 1, a Directiva 1999/70 prevê que os Estados-Membros devem tomar todas as disposições necessárias para, em qualquer momento, poderem garantir os resultados que exige.

85 Como já foi recordado no n.º 41 do presente acórdão, a obrigação de os Estados-Membros atingirem o resultado previsto numa directiva e a obrigação de, por força do artigo 10.º CE, tomarem todas as medidas gerais ou especiais adequadas para assegurar o cumprimento dessa obrigação impõem-se a todas as autoridades dos Estados-Membros (v. acórdão von Colson e Kamann, já referido, n.º 26). Estas obrigações cabem a essas autoridades, incluindo, se for o caso, na sua qualidade de empregador público.

86 No que respeita ao objectivo prescrito pela Directiva 1999/70 e pelo acordo-quadro, este último, como resulta dos n.ºs 6 e 8 das suas considerações gerais, parte da premissa segundo a qual os contratos de trabalho sem termo constituem a forma comum de relação laboral, reconhecendo simultaneamente que os contratos a termo constituem uma característica do emprego em certos sectores, ocupações e actividades (v. acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 61).

87 Consequentemente, o benefício da estabilidade de emprego é concebido como um elemento da maior importância na protecção dos trabalhadores (v. acórdão de 22 de Novembro de 2005, Mangold, C-144/04, Colect., p. I-9981, n.º 64), ao passo que, como resulta do segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro e do n.º 8 das suas considerações gerais, só em determinadas circunstâncias é que os contratos a termo respondem às necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores (v. acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 62).

88 Nesta óptica, o acordo-quadro destina-se a enquadrar o recurso sucessivo a esta última categoria de relações laborais, considerada como fonte potencial de abusos em prejuízo dos trabalhadores, prevendo um certo número de normas de protecção mínima destinadas a evitar a precariedade da situação dos trabalhadores dependentes (v. acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 63).

- 89 Como resulta do artigo 1.º, alínea b), desse acordo-quadro, o objectivo deste último consiste em estabelecer um quadro destinado a evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou de relações laborais a termo. Segundo os seus próprios termos, o artigo 5.º, n.º 1, do referido acordo-quadro prossegue especificamente esse objectivo de prevenção.
- 90 Daqui resulta que os Estados-Membros são obrigados, por força tanto dos artigos 10.º CE e 249.º, terceiro parágrafo, CE como da própria Directiva 1999/70, a adoptar todas as medidas gerais ou especiais adequadas para atingir o objectivo visado na referida directiva e no acordo-quadro, que consiste em evitar o recurso abusivo a contratos a termo.
- 91 Ora, essa obrigação não teria efeito útil se uma autoridade de um Estado-Membro, agindo na qualidade de empregador público, fosse autorizada a renovar contratos por uma duração inabitualmente longa, no decurso do período compreendido entre a data do termo do prazo de transposição da Directiva 1999/70 e a data de entrada em vigor da lei de transposição da mesma, tendo como resultado privar os demandantes, durante um período desrazoável, do benefício das medidas adoptadas pelo legislador nacional para transpor o artigo 5.º do acordo-quadro.
- 92 Tendo em conta as considerações que precedem, há que responder à terceira questão que os artigos 10.º CE e 249.º, terceiro parágrafo, CE, bem como a Directiva 1999/70, devem ser interpretados no sentido de que uma autoridade de um Estado-Membro, agindo na qualidade de empregador público, não está autorizada a adoptar medidas contrárias ao objectivo prosseguido pela referida directiva e pelo acordo-quadro, no que se refere à prevenção da utilização abusiva de contratos a termo, que consistem em renovar tais contratos por uma duração inabitualmente longa, no decurso do período compreendido entre a data do termo do prazo de transposição dessa directiva e a data de entrada em vigor da lei que assegura essa transposição.

Quanto à quarta questão

- 93 No caso de, atendendo aos elementos de resposta fornecidos à sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio não ser obrigado a declarar-se competente para conhecer das pretensões dos demandantes no processo principal directamente baseadas na Directiva 1999/70, há que responder à sua quarta questão, em que se interroga, no essencial, sobre a existência de um dever que para ele decorre, por força da sua obrigação de interpretar o direito interno em conformidade com o direito comunitário, de conferir à Lei de 2003 efeito retroactivo à data do termo do prazo de transposição dessa directiva.
- 94 A título preliminar, há que salientar que esta quarta questão diz respeito unicamente ao artigo 6.º da Lei de 2003, que constitui a medida de transposição do artigo 4.º do acordo-quadro.
- 95 Com efeito, a decisão de reenvio indica que os demandantes no processo principal admitiram, em contrapartida, que os termos utilizados no artigo 9.º da Lei de 2003 excluem, enquanto tais, a atribuição de um efeito retroactivo a esse artigo, que corresponde à transposição do artigo 5.º do acordo-quadro, e isso sob pena de conduzir a uma interpretação *contra legem*.
- 96 Por conseguinte, importa examinar se, na hipótese referida no n.º 93 do presente acórdão, de apenas ser competente para decidir dos pedidos no processo principal na medida em que se baseiam numa violação da Lei de 2003, o órgão jurisdicional de reenvio é obrigado, por força da exigência de interpretação conforme, a conferir ao artigo 6.º da referida lei efeito retroactivo à data do termo do prazo de transposição da Directiva 1999/70.

- 97 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio precisa que, embora a letra deste artigo da Lei de 2003 não exclua expressamente o reconhecimento de efeito retroactivo a essa disposição, uma norma de direito interno relativa à interpretação das leis exclui, por seu turno, a aplicação retroactiva de uma lei, salvo indicação clara e inequívoca em sentido contrário.
- 98 A este respeito, importa recordar que, ao aplicar o direito interno, nomeadamente as disposições de um instrumento legislativo especificamente aprovado para dar cumprimento às exigências de uma directiva, os órgãos jurisdicionais nacionais são obrigados a interpretar esse direito, na medida do possível, à luz do texto e da finalidade dessa directiva, para atingir o resultado por ela prosseguido e conformar-se, assim, com o artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE (v., designadamente, acórdão Pfeiffer e o., já referido, n.º 113 e jurisprudência aí referida).
- 99 Com efeito, a exigência de uma interpretação conforme do direito nacional é inerente ao sistema do Tratado CE, na medida em que permite aos órgãos jurisdicionais nacionais assegurar, no âmbito das suas competências, a plena eficácia do direito comunitário quando decidem dos litígios que lhes são submetidos (v., nomeadamente, acórdãos, já referidos, Pfeiffer e o., n.º 114, e Adeneler e o., n.º 109).
- 100 Todavia, a obrigação de o juiz nacional tomar como referência o conteúdo de uma directiva quando procede à interpretação e à aplicação das normas pertinentes do direito interno 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 nacional (v. acórdãos de 8 de Outubro de 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Colect., p. 3969, n.º 13, e Adeneler e o., já referido, n.º 110; v., igualmente, por analogia, acórdão de 16 de Junho de 2005, Pupino, C-105/03, Colect., p. I-5285, n.ºs 44 e 47).

- 101 O princípio da interpretação conforme exige, no entanto, que os tribunais nacionais façam tudo o que for da sua competência, 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 prosseguido (v. acórdãos, já referidos, Pfeiffer e o., n.ºs 115, 116, 118 e 119, e Adeneler e o., n.º 111).
- 102 No caso vertente, uma vez que, segundo as indicações contidas na decisão de reenvio, o direito interno contém uma norma que exclui a aplicação retroactiva de uma lei na falta de indicação clara e inequívoca em sentido contrário, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se, nesse direito, designadamente na Lei de 2003, há uma disposição, com uma indicação dessa natureza, susceptível de conferir esse efeito retroactivo ao artigo 6.º da lei referida.
- 103 Na falta de tal disposição, o direito comunitário, em particular a exigência de interpretação conforme, não pode, sob pena de obrigar o órgão jurisdicional de reenvio a interpretar o direito nacional *contra legem*, ser interpretado no sentido de que o obriga a conferir ao artigo 6.º da Lei de 2003 um alcance que retroaja à data do termo do prazo de transposição da Directiva 1999/70.
- 104 Tendo em conta as considerações que precedem, há que responder à quarta questão que, na medida em que o direito nacional aplicável contém uma regra que exclui a aplicação retroactiva de uma lei na falta de indicação clara e inequívoca em sentido contrário, um órgão jurisdicional nacional, chamado a decidir de um pedido baseado numa violação de uma disposição da lei nacional que transpõe a Directiva 1999/70, só é obrigado, por força do direito comunitário, a conferir a essa disposição efeito retroactivo à data do termo do prazo de transposição da referida directiva se, nesse direito nacional, houver uma indicação dessa natureza, susceptível de conferir a essa disposição tal efeito retroactivo.

Quanto à quinta questão

- 105 No caso de, atendendo aos elementos de resposta fornecidos a propósito da sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio ser obrigado a declarar-se competente para conhecer de um pedido baseado directamente na Directiva 1999/70, importa responder à sua quinta questão, através da qual pergunta se as condições de emprego a que se refere o artigo 4.º do acordo-quadro incluem as condições relativas às remunerações e às pensões fixadas num contrato de trabalho.
- 106 A este respeito, como o Tribunal de Justiça já declarou, ao adoptar a Directiva 1999/70, destinada a dar execução ao acordo-quadro, o Conselho baseou-se no artigo 139.º, n.º 2, CE, o qual dispõe que a aplicação dos acordos celebrados ao nível comunitário tem lugar nas matérias abrangidas pelo artigo 137.º CE (acórdão de 13 de Setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, ainda não publicado na Colectânea, n.º 33).
- 107 Entre essas matérias, figuram, no artigo 137.º, n.º 1, alínea b), CE, as «condições de trabalho».
- 108 Há que observar que nem os termos do artigo 137.º, n.º 1, alínea b), CE nem os do artigo 4.º do acordo-quadro permitem, por si sós, decidir se as condições de trabalho ou as condições de emprego, respectivamente referidas nestas duas disposições, compreendem ou não as condições relativas a elementos como as remunerações e as pensões em causa no processo principal.
- 109 A este respeito, o facto, sublinhado pelo Governo do Reino Unido, de um determinado número de disposições de direito comunitário, como o 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), alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002 (JO L 269, p. 15), o 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), ou ainda o 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), mencionarem expressamente que o conceito de condições de emprego e de trabalho, a que se referem essas disposições, engloba as remunerações não permite que se deduza da ausência de menção nesse sentido, no artigo 4.º do acordo-quadro, que o conceito de condições de emprego, para efeitos de aplicação deste artigo, não respeita a aspectos financeiros como os que estão em causa no processo principal.

110 Dado que os termos do artigo 4.º do acordo-quadro não permitem resolver a questão de interpretação suscitada, importa, em conformidade com jurisprudência assente, tomar em consideração o contexto e os objectivos prosseguidos pela regulamentação de que esse artigo faz parte (v., designadamente, acórdãos de 17 de Novembro de 1983, Merck, 292/82, Recueil, p. 3781, n.º 12; de 21 de Fevereiro de 1984, St. Nikolaus Brenneri und Likörfabrik, 337/82, Recueil, p. 1051, n.º 10; de 14 de Outubro de 1999, Adidas, C-223/98, Recueil, p. I-7081, n.º 23; e de 7 de Junho de 2007, Britannia Alloys & Chemicals/Comissão, C-76/06 P, Colect., p. I-4405, n.º 21).

111 A este respeito, como o Tribunal de Justiça já declarou (acórdão Del Cerro Alonso, já referido, n.º 36), resulta dos termos do artigo 1.º, alínea a), do acordo-quadro que um dos seus objectivos consiste em «[m]elhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da não discriminação». De igual modo, o preâmbulo do acordo-quadro precisa, no seu terceiro parágrafo, que esse acordo-quadro «[a]firma [...] a vontade dos parceiros sociais em estabelecerem um quadro-geral que garanta a igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores contratados a termo, protegendo-os contra discriminações». O décimo quarto considerando da Directiva 1999/70 indica, para este efeito, que o objectivo do acordo-quadro consiste, nomeadamente, em melhorar a qualidade do trabalho a termo, fixando prescrições mínimas susceptíveis de garantir a aplicação do princípio da não discriminação.

- 112 O acordo-quadro, em particular o seu artigo 4.º, prossegue, assim, um fim que participa dos objectivos fundamentais inscritos no artigo 136.º, primeiro parágrafo, CE, bem como no terceiro parágrafo do preâmbulo do Tratado CE e nos n.ºs 7 e 10, primeiro parágrafo, da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, para a qual remete a disposição acima referida do Tratado, e que estão associados à melhoria das condições de vida e de trabalho bem como à existência de uma protecção social adequada dos trabalhadores, neste caso, dos trabalhadores contratados a termo.
- 113 De resto, o artigo 136.º, primeiro parágrafo, CE, que define os objectivos à luz dos quais o Conselho, nas matérias referidas no artigo 137.º CE, pode aplicar, em conformidade com o artigo 139.º, n.º 2, CE, acordos celebrados entre parceiros sociais ao nível comunitário, remete para a Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961, que faz figurar, na sua parte I, n.º 4, o direito de todos os trabalhadores a uma «remuneração justa que lhes assegure, assim como às suas famílias, um nível de vida satisfatório», entre os objectivos que as partes contratantes se comprometeram a atingir, nos termos do artigo 20.º que consta da parte III dessa carta.
- 114 Tendo em conta estes objectivos, o artigo 4.º do acordo-quadro deve ser entendido no sentido de que exprime um princípio de direito social comunitário que não pode ser interpretado de modo restritivo (v. acórdão Del Cerro Alonso, já referido, n.º 38).
- 115 Como alegam o Impact e a Comissão, uma interpretação do artigo 4.º do acordo-quadro que excluísse categoricamente do conceito de «condições de emprego», na acepção por ele visada, as condições financeiras, como as relativas às remunerações e às pensões, equivaleria a reduzir, contrariando o objectivo atribuído a esse artigo, o âmbito da protecção contra discriminações concedida aos trabalhadores em causa, ao introduzir uma distinção, baseada na natureza das condições de emprego, que os termos desse artigo de modo nenhum sugerem.

- 116 De resto, como foi salientado pela advogada-geral no n.º 161 das suas conclusões, tal interpretação levaria a privar de sentido a referência, feita no artigo 4.º, n.º 2, do acordo-quadro, ao princípio do *pro rata temporis*, cuja aplicabilidade, por definição, só é concebível em presença de prestações divisíveis, como as que decorrem de condições de emprego de carácter financeiro, associadas, por exemplo, às remunerações e às pensões.
- 117 Contrariamente ao que alegam a Irlanda e o Governo do Reino Unido, a análise que precede não é posta em causa pela jurisprudência desenvolvida pelo Tribunal de Justiça em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres, segundo a qual as condições de trabalho na acepção da Directiva 76/207, na versão anterior à que decorre da Directiva 2002/73, não englobam as remunerações (v., designadamente, acórdãos de 13 de Fevereiro de 1996, Gillespie e o., C-342/93, Colect., p. I-475, n.º 24; de 12 de Outubro de 2004, Wippel, C-313/02, Colect., p. I-9483, n.ºs 29 a 33; e de 8 de Setembro de 2005, McKenna, C-191/03, Colect., p. I-7631, n.º 30).
- 118 Com efeito, a referida jurisprudência explica-se pela existência paralela do artigo 119.º do Tratado CE (os artigos 117.º e 120.º do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.º CE a 143.º CE) e de uma directiva específica relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de remunerações, a saber, a 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; EE 05 F2 p. 52).
- 119 Visto que não se verifica essa dualidade normativa no que se refere ao princípio da não discriminação dos trabalhadores contratados a termo, não é possível retirar dessa jurisprudência qualquer orientação para interpretar o conceito de «condições de emprego» na acepção do artigo 4.º do acordo-quadro.

- 120 No que toca à objecção da Irlanda e do Governo do Reino Unido, baseada no artigo 137.º, n.º 5, CE, tal como é interpretado pelo acórdão de 1 de Dezembro de 2005, *Dellas e o.* (C-14/04, Colect., p. I-10253, n.ºs 38 e 39), importa recordar que a Directiva 1999/70 foi adoptada com base no artigo 139.º, n.º 2, CE, que remete para o artigo 137.º CE quanto à enumeração das matérias da competência do Conselho, para efeitos, designadamente, da aplicação de acordos celebrados pelos parceiros sociais a nível comunitário.
- 121 Nos termos do artigo 137.º, n.º 5, CE, o disposto nesse artigo «não é aplicável às remunerações, ao direito sindical, ao direito à greve e ao direito ao *lock-out*».
- 122 Como o Tribunal de Justiça já declarou, visto que o n.º 5 do artigo 137.º CE constitui uma disposição derogatória dos n.ºs 1 a 4 do mesmo artigo, as matérias reservadas pelo referido número devem ser objecto de interpretação estrita, de modo a não prejudicar indevidamente o alcance dos referidos n.ºs 1 a 4, nem a pôr em causa os objectivos prosseguidos pelo artigo 136.º CE (acórdão *Del Cerro Alonso*, já referido, n.º 39).
- 123 No que respeita, mais especificamente, à excepção relativa às «remunerações», enunciada no artigo 137.º, n.º 5, CE, a mesma tem a sua razão de ser no facto de a fixação do nível das remunerações fazer parte da autonomia contratual dos parceiros sociais à escala nacional e na competência dos Estados-Membros nesta matéria. Nestas condições, foi considerado adequado, no estado actual do direito comunitário, excluir a determinação do nível dos salários de uma harmonização nos termos dos artigos 136.º CE e seguintes (acórdão *Del Cerro Alonso*, já referido, n.ºs 40 e 46).

- 124 Como foi alegado pela Comissão, essa excepção deve, conseqüentemente, ser entendida no sentido de que visa as medidas que, tal como uma uniformização do todo ou de parte dos elementos constitutivos dos salários e/ou do seu nível nos Estados-Membros, ou ainda a instituição de um salário mínimo comunitário, implicariam uma ingerência directa do direito comunitário na determinação das remunerações no seio da Comunidade.
- 125 Todavia, a referida excepção não pode ser alargada a todas as questões que apresentem um nexo qualquer com a remuneração, sob pena de esvaziar de boa parte da sua substância certos domínios visados pelo artigo 137.º, n.º 1, CE [v., neste sentido, acórdão Del Cerro Alonso, já referido, n.º 41; v., igualmente, no mesmo sentido, acórdão de 12 de Novembro de 1996, Reino Unido/Conselho (C-84/94, Colect., p. I-5755), relativamente à competência do Conselho para adoptar, com base no artigo 118.º-A do Tratado CE (os artigos 117.º a 120.º do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.º CE a 143.º CE), a Directiva 93/104/CE, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (JO L 307, p. 18), designadamente, o artigo 7.º dessa directiva, relativo à concessão de férias anuais remuneradas de quatro semanas].
- 126 Daqui resulta que a reserva prevista no artigo 137.º, n.º 5, CE não constitui um obstáculo a que o artigo 4.º do acordo-quadro seja entendido no sentido de que impõe aos Estados-Membros a obrigação de assegurarem aos trabalhadores contratados a termo a aplicação do princípio da não discriminação também em matéria de remunerações. Esta reserva não pode, pois, impedir que trabalhadores como os demandantes no processo principal se oponham, invocando o efeito directo do referido artigo 4.º, n.º 1, à aplicação, em matéria de remunerações, de um tratamento que, sem qualquer razão objectiva, seja menos favorável do que aquele que é reservado a esse respeito aos trabalhadores permanentes em situação comparável (v., neste sentido, acórdão Del Cerro Alonso, já referido, n.ºs 42 e 47).
- 127 Pelos fundamentos expostos nos n.ºs 43 a 45 do acórdão Del Cerro Alonso, já referido, a interpretação que precede não é de modo nenhum incompatível com os desenvolvimentos que figuram nos n.ºs 38 e 39 do acórdão Dellas e o., já referido.

- 128 Na audiência, o Governo do Reino Unido defendeu que é possível inferir do acórdão Del Cerro Alonso, já referido, que o princípio da não discriminação enunciado no acordo-quadro diz respeito apenas aos elementos constitutivos da remuneração, e não ao nível dos mesmos, que as instâncias nacionais competentes continuam livres para fixar de maneira diferenciada para os trabalhadores permanentes e para os trabalhadores contratados a termo.
- 129 Todavia, se é verdade, como resulta dos n.ºs 40 e 46 do acórdão Del Cerro Alonso, já referido, e como foi recordado nos n.ºs 123 e 124 do presente acórdão, que a determinação do nível dos diversos elementos constitutivos da remuneração de um trabalhador escapa à competência do legislador comunitário e continua inconteste-velmente a caber às instâncias competentes nos vários Estados-Membros, não é menos verdade que, no exercício da sua competência em domínios não abrangidos pela competência da Comunidade, essas instâncias são obrigadas a respeitar o direito comunitário (v., neste sentido, acórdãos de 11 de Dezembro de 2007, *International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union*, C-438/05, Colect., p. I-10779, n.º 40, e de 18 de Dezembro de 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, Colect., p. I-11767, n.º 87), designadamente, o artigo 4.º do acordo-quadro.
- 130 Daqui resulta que, na determinação tanto dos elementos constitutivos da remuneração como do nível desses elementos, as instâncias nacionais competentes devem aplicar aos trabalhadores contratados a termo o princípio da não discriminação, tal como está consagrado no artigo 4.º do acordo-quadro.
- 131 No que respeita às pensões, importa precisar que, em conformidade com jurisprudência assente do Tribunal de Justiça, proferida no contexto do artigo 119.º do Tratado CE, e, posteriormente, a partir de 1 de Maio de 1999, no do artigo 141.º CE, artigos estes relativos ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de remuneração, estão abrangidas pelo conceito de «remuneração», na acepção do artigo 141.º, n.º 2, segundo parágrafo, CE, as pensões que dependem da relação laboral que une o trabalhador ao empregador, com exclusão

das que decorrem de um sistema legal para cujo financiamento os trabalhadores, as entidades patronais e, eventualmente, os poderes públicos contribuem numa medida que é menos função dessa relação laboral do que de considerações de política social (v., designadamente, acórdãos de 25 de Maio de 1971, Defrenne, 80/70, Colect., p. 161, n.ºs 7 e 8; de 13 de Maio de 1986, Bilka-Kaufhaus, 170/84, Colect., p. 1607, n.ºs 16 a 22; de 17 de Maio de 1990, Barber, C-262/88, Colect., p. I-1889, n.ºs 22 a 28; e de 13 de Outubro de 2003, Schönheit e Becker, C-4/02 e C-5/02, Colect., p. I-12575, n.ºs 56 a 64).

132 Tendo em conta essa jurisprudência, devem considerar-se abrangidas pelo conceito de «condições de emprego», na acepção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, as pensões que dependem de uma relação laboral entre o trabalhador e o empregador, com exclusão das pensões legais de segurança social, que são menos função dessa relação do que de considerações de ordem social.

133 Esta interpretação é corroborada pela indicação que figura no quinto parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro, segundo a qual as partes neste último «reconhece[m] que os assuntos relativos à Segurança Social obrigatória são da competência dos Estados-Membros» e recorrem a estes últimos para concretizar a sua declaração sobre o emprego, no Conselho Europeu de Dublin de 1996, que sublinhava, nomeadamente, a necessidade de adaptar os sistemas de segurança social aos novos modelos de trabalho, de modo a proporcionar uma protecção social adequada às pessoas que trabalham no quadro desses modelos.

134 Tendo em conta o que precede, há que responder à quinta questão que o artigo 4.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que, na sua acepção, as condições de emprego englobam as condições relativas às remunerações bem como às pensões que dependem da relação laboral, com exclusão das condições relativas às pensões decorrentes de um regime legal de segurança social.

Quanto às despesas

135 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Grande Secção) declara:

- 1) **O direito comunitário, em particular o princípio da efectividade, exige que, no âmbito da competência que lhe foi atribuída, ainda que a título facultativo, pela legislação que assegura a transposição da Directiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, um órgão jurisdicional especializado, chamado a conhecer de um pedido baseado numa violação dessa legislação, se declare competente para conhecer igualmente de pretensões do demandante, directamente baseadas nessa mesma directiva, em relação ao período compreendido entre a data do termo do respectivo prazo de transposição e a data de entrada em vigor da referida legislação, se se apurar que a obrigação de o demandante apresentar, paralelamente, num tribunal comum, um pedido distinto baseado directamente na referida directiva provoca inconvenientes processuais de natureza a tornar excessivamente difícil o exercício dos direitos que lhe são conferidos pela ordem jurídica comunitária. Compete ao órgão jurisdicional nacional proceder às verificações necessárias a este respeito.**

- 2) **O artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de Março de 1999, que figura em anexo à Directiva 1999/70, é incondicional e suficientemente preciso para poder ser invocado por um particular perante um juiz nacional. Tal não é o caso, pelo contrário, do artigo 5.º, n.º 1, do referido acordo-quadro.**

- 3) Os artigos 10.º CE e 249.º, terceiro parágrafo, CE, bem como a Directiva 1999/70, devem ser interpretados no sentido de que uma autoridade de um Estado-Membro, agindo na qualidade de empregador público, não está autorizada a adoptar medidas contrárias ao objectivo prosseguido pela referida directiva e pelo acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, no que se refere à prevenção da utilização abusiva de contratos a termo, que consistem em renovar tais contratos por uma duração inabitualmente longa, no decurso do período compreendido entre a data do termo do prazo de transposição dessa directiva e a data de entrada em vigor da lei que assegura essa transposição.

- 4) Na medida em que o direito nacional aplicável contém uma regra que exclui a aplicação retroactiva de uma lei na falta de indicação clara e inequívoca em sentido contrário, um órgão jurisdicional nacional, chamado a decidir de um pedido baseado numa violação de uma disposição da lei nacional que transpõe a Directiva 1999/70, só é obrigado, por força do direito comunitário, a conferir a essa disposição efeito retroactivo à data do termo do prazo de transposição da referida directiva se, nesse direito nacional, houver uma indicação dessa natureza, susceptível de conferir a essa disposição tal efeito retroactivo.

- 5) O artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo deve ser interpretado no sentido de que, na sua acepção, as condições de emprego englobam as condições relativas às remunerações bem como às pensões que dependem da relação laboral, com exclusão das condições relativas às pensões decorrentes de um regime legal de segurança social.

Assinaturas