



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

11 de novembro de 2021*

«Reenvio prejudicial — Política social — Trabalho temporário — Diretiva 2008/104/CE — Artigo 1.º — Âmbito de aplicação — Conceitos de “empresa pública” e de “exercício de uma atividade económica” — Agências da União Europeia — Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) enquanto “utilizador”, na aceção do artigo 1.º, n.º 2, dessa diretiva — Artigo 5.º, n.º 1 — Princípio da igualdade de tratamento — Condições fundamentais de trabalho e emprego — Conceito de “mesma função” — Regulamento (CE) n.º 1922/2006 — Artigo 335.º TFUE — Princípio da autonomia administrativa das instituições da União — Artigo 336.º TFUE — Estatuto dos Funcionários da União Europeia e Regime Aplicável aos Outros Agentes da União»

No processo C-948/19,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Supremo Tribunal da Lituânia), por Decisão de 30 de dezembro de 2019, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 31 de dezembro de 2019, no processo

UAB «Manpower Lit»

contra

E.S.,

M.L.,

M.P.,

V.V.,

R.V.,

sendo interveniente:

Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE),

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

* Língua do processo: lituano.

composto por: A. Arabadjiev, presidente da Primeira Secção, exercendo funções de presidente da Segunda Secção, I. Ziemele, T. von Danwitz, P. G. Xuereb e A. Kumin (relator), juízes,

advogado-geral: E. Tanchev,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de E.S., de M.L., de M.P., de V.V. e de R.V., por R. Rudzinskas, advokatas,
- em representação do Governo lituano, por V. Kazlauskaitė-Švenčionienė e V. Vasiliauskienė, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão Europeia, inicialmente por J. Jokubauskaitė, B. Mongin e M. van Beek, em seguida por J. Jokubauskaitė, C. Valero e B. Mongin, e por último por J. Jokubauskaitė, D. Recchia e B. Mongin, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 15 de julho de 2021,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 1.º, n.ºs 2 e 3, bem como do artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO 2008, L 327, p. 9).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe a UAB «Manpower Lit» a E.S., a M.L., a M.P., a V.V. e a R.V., a respeito da remuneração acordada nos termos dos contratos de trabalho celebrados, respetivamente, entre a Manpower Lit e os recorridos no processo principal.

Quadro jurídico

Direito da União

Diretiva 2008/104

- 3 O artigo 1.º da Diretiva 2008/104 dispõe:

«1. A presente diretiva é aplicável aos trabalhadores com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário, que sejam cedidos temporariamente a utilizadores a fim de trabalharem sob a autoridade e direção destes.

2. A presente diretiva é aplicável a empresas públicas ou privadas que sejam empresas de trabalho temporário e a utilizadores que exerçam uma atividade económica, com ou sem fins lucrativos.

3. Os Estados-Membros, após consulta aos parceiros sociais, podem prever que a presente diretiva não é aplicável aos contratos celebrados ou relações de trabalho constituídas no âmbito de um programa de formação, de inserção ou de reconversão profissionais público específico ou apoiado pelos poderes públicos.»

4 O artigo 3.º desta diretiva tem a seguinte redação:

«1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

[...]

d) “Utilizador”, a pessoa singular ou coletiva que ocupa sob a sua autoridade e direção trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário;

[...]

f) “Condições fundamentais de trabalho e emprego”, as condições de trabalho e emprego estabelecidas por legislação, regulamentação, disposições administrativas, convenções coletivas e/ou outras disposições de caráter geral vinculativas em vigor no utilizador, relativas:

- i) à duração do trabalho, às horas suplementares, aos períodos de pausa e de descanso, ao trabalho noturno e às férias e feriados,
- ii) à remuneração.

[...]»

5 O artigo 5.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Princípio da igualdade de tratamento», enuncia, no seu n.º 1, primeiro parágrafo:

«As condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários são, enquanto durar a respetiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados diretamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função.»

Regulamento (CE) n.º 1922/2006

6 O artigo 2.º do Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de dezembro de 2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género (JO 2006, L 403, p. 9), dispõe:

«Os objetivos gerais do Instituto consistem em contribuir para a promoção e o reforço da igualdade de género, nomeadamente mediante a integração da perspetiva de género em todas as políticas comunitárias e nas políticas nacionais delas decorrentes e o combate contra a discriminação em razão do sexo, e em sensibilizar os cidadãos da UE para a igualdade de género, prestando assistência técnica às instituições comunitárias, especialmente à Comissão, e às autoridades dos Estados-Membros, conforme estabelecido no artigo 3.º»

7 O artigo 3.º deste regulamento, sob a epígrafe «Funções», prevê, no seu n.º 1:

«A fim de garantir a realização dos objetivos descritos no artigo 2.º, o Instituto:

- a) Recolhe, analisa e divulga a informação objetiva, comparável e fiável relevante sobre a igualdade de género, incluindo os resultados da investigação e as melhores práticas que lhe tenham sido comunicados pelos Estados-Membros, por instituições comunitárias, centros de investigação, organismos nacionais que desenvolvem atividades na área da igualdade, organizações não governamentais, parceiros sociais, países terceiros pertinentes e organizações internacionais e sugere novas áreas de investigação;
- b) Elabora métodos tendentes a melhorar a objetividade, comparabilidade e fiabilidade dos dados a nível europeu, estabelecendo critérios que aumentem a coerência das informações e tenham devidamente em conta as questões de igualdade de género na recolha de dados;
- c) Concebe, analisa, avalia e divulga instrumentos metodológicos a fim de promover a integração da igualdade de género em todas as políticas comunitárias e nas políticas nacionais delas decorrentes e apoiar a integração da perspectiva de género em todas as instituições e organismos comunitários;
- d) Realiza inquéritos sobre a situação na Europa no âmbito da igualdade de género;
- e) Estabelece e coordena a Rede Europeia para a Igualdade de Género, com a participação de centros, organismos e peritos especializados em matéria de igualdade de género e integração da perspectiva de género, a fim de apoiar e incentivar a investigação, otimizar a utilização dos recursos disponíveis e promover o intercâmbio e a difusão de informações;
- f) Organiza reuniões *ad hoc* de peritos para apoiar o trabalho de investigação do Instituto, incentivar o intercâmbio de informações entre investigadores e promover a inclusão da perspectiva de género na sua investigação;
- g) A fim de sensibilizar os cidadãos da UE para a igualdade de género, organiza, juntamente com as partes interessadas, conferências, campanhas e reuniões a nível europeu, e apresenta à Comissão os resultados e conclusões de tais iniciativas;
- h) Procede à divulgação de informações sobre exemplos positivos de papéis não estereotipados para as mulheres e os homens em todas as esferas da vida, apresenta as suas conclusões e iniciativas destinadas a publicitar e tirar partido de tais histórias de sucesso;
- i) Desenvolve o diálogo e a cooperação com organizações não governamentais e organizações que operam no domínio da igualdade de oportunidades, universidades e peritos, centros de investigação, parceiros sociais e organismos afins com uma participação ativa no domínio da consecução da igualdade a nível nacional e europeu;
- j) Cria recursos documentais acessíveis ao público;
- k) Fornece às organizações públicas e privadas informações sobre a integração da perspectiva de género; e

l) Faculta informações às instituições comunitárias sobre a igualdade de género e a integração da perspetiva de género nos países aderentes e nos países candidatos.»

8 O artigo 5.º do referido regulamento tem a seguinte redação:

«O Instituto tem personalidade jurídica, gozando, em todos os Estados-Membros, da mais ampla capacidade jurídica reconhecida às pessoas coletivas pelas legislações nacionais. Pode, designadamente, adquirir ou alienar bens móveis e imóveis e ser parte num processo judicial.»

9 O artigo 14.º, n.º 3, do Regulamento n.º 1922/2006 enuncia:

«As receitas do Instituto incluem, sem prejuízo de outros recursos:

a) Uma subvenção da Comunidade, inscrita no orçamento geral da União Europeia (secção “Comissão”);

b) Os pagamentos efetuados em remuneração dos serviços prestados;

[...]»

Direito lituano

10 O Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Código do Trabalho da República da Lituânia), na sua versão aplicável ao litígio no processo principal (a seguir «Código do Trabalho»), dispõe, no seu artigo 75.º, n.º 2:

«A empresa de trabalho temporário deve assegurar que a remuneração do trabalhador temporário pelo trabalho prestado para um utilizador seja pelo menos igual à remuneração que receberia se o utilizador tivesse contratado o trabalhador temporário ao abrigo de um contrato de trabalho para a mesma função, exceto nos casos em que os trabalhadores temporários contratados ao abrigo de um contrato de trabalho temporário por tempo indeterminado sejam remunerados pela empresa de trabalho temporário durante os períodos entre cedências e o nível dessa remuneração durante os períodos entre cedências seja o mesmo que o recebido durante as cedências. O utilizador é subsidiariamente responsável pelo cumprimento da obrigação de pagar ao trabalhador temporário pelo trabalho prestado para o utilizador pelo menos a remuneração que seria paga se este tivesse contratado o trabalhador temporário ao abrigo de um contrato de trabalho para a mesma função. No cumprimento dessa obrigação, o utilizador, caso a empresa de trabalho temporário o solicite, deve prestar as informações relativas à remuneração paga à categoria correspondente de trabalhadores empregados pelo utilizador.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

11 A Manpower Lit fornece serviços de trabalho temporário. Em 2012, foi adjudicatária de um concurso público do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), uma agência da União sediada em Viena (Lituânia), relativo a serviços de cedência de trabalhadores temporários.

12 As especificações do contrato celebrado posteriormente entre a Manpower Lit e o EIGE previam que os serviços a que este último poderia ter necessidade de recorrer se destinavam a apoiar o seu pessoal estatutário, a assumir, numa base temporária, tarefas complementares às efetuadas

habitualmente e resultantes de projetos específicos, para fazer face aos períodos de mais trabalho e remediar a falta de pessoal no EIGE em caso de ausências. Foi igualmente especificado que o pessoal temporário seria considerado pessoal não estatutário do EIGE.

- 13 Os recorridos no processo principal celebraram contratos de trabalho com a Manpower Lit e trabalhavam no EIGE na qualidade, respetivamente, de assistentes e informático. Nesses contratos e nos aditamentos aos mesmos, foi especificado que os recorridos no processo principal trabalhariam para o utilizador, a saber, o EIGE, que lhes indicaria o membro do pessoal responsável para dar as instruções relativas ao desempenho do trabalho. Os contratos especificavam igualmente a sua duração, a saber, até à data do termo da solicitação do EIGE para o trabalho correspondente às funções em causa.
- 14 As relações de trabalho entre a Manpower Lit e os recorridos no processo principal terminaram entre o mês de abril e o mês de dezembro de 2018. Ora, considerando que lhes eram devidos salários em atraso, estes recorreram à Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisija (Comissão de Conflitos Laborais da secção territorial de Vílnius da Inspeção do Trabalho, Lituânia; a seguir «Comissão de Conflitos Laborais»), a fim de obterem o respetivo pagamento.
- 15 Esta Comissão considerou que os recorridos no processo principal exerciam de facto as funções de membros do pessoal permanente do EIGE e que as suas condições de remuneração deveriam corresponder às aplicadas por este aos seus agentes contratuais. Tendo em conta o artigo 75.º, n.º 2, do Código do Trabalho, declarou, por Decisão de 20 de junho de 2018, que a Manpower Lit tinha discriminado os recorridos no processo principal pagando-lhes uma remuneração inferior à que lhes seria devida se tivessem sido recrutados diretamente pelo EIGE através de um contrato de trabalho para ocupar a mesma função e ordenou que se procedesse ao pagamento dos salários em atraso por um período de seis meses durante o ano de 2018.
- 16 Em desacordo com a decisão da Comissão de Conflitos Laborais, a Manpower Lit interpôs recurso no Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunal de Primeira Instância de Vílnius, Lituânia), que lhe negou provimento por Sentença de 20 de fevereiro de 2019.
- 17 Na sua sentença, este órgão jurisdicional julgou improcedente o argumento apresentado pelo EIGE, interveniente no processo, segundo o qual as disposições da Diretiva 2008/104 não lhe podiam ser aplicadas.
- 18 Por outro lado, salientou que, tendo em conta as estipulações dos contratos de trabalho dos recorridos no processo principal e as tarefas que efetivamente realizavam, todos eles exerciam funções de natureza administrativa, assistiam o pessoal permanente de determinadas unidades do EIGE e desempenhavam, em parte, as funções dos agentes contratuais que trabalham nessa agência. Assim, o referido órgão jurisdicional considerou que os recorridos no processo principal podiam, para efeitos do artigo 75.º, n.º 2, do Código do Trabalho, ser comparados a esses agentes contratuais.
- 19 Neste contexto, o Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunal de Primeira Instância de Vílnius) especificou que as tarefas desempenhadas pelos recorridos no processo principal e as suas funções não eram particularmente diferentes ou pouco características das do EIGE ao ponto de não poderem ser confiadas a funcionários ou a agentes contratuais que aí trabalham a título permanente. Segundo esse órgão jurisdicional, o facto de essa agência ter optado por recrutar pessoal por intermédio de uma empresa de trabalho temporário a fim de reduzir o custo dos

recursos humanos e evitar procedimentos mais longos e mais complexos não constituía uma razão que justificasse que a remuneração paga aos recorridos no processo principal fosse significativamente inferior à prevista para os agentes contratuais.

- 20 Nestas circunstâncias, o referido órgão jurisdicional declarou que era adequado aplicar aos recorridos no processo principal as condições de remuneração aplicáveis aos agentes contratuais.
- 21 A Manpower Lit interpôs recurso para o Vilniaus apygardos teismas (Tribunal Regional de Vítnius, Lituânia) que, por Acórdão de 20 de junho de 2019, lhe negou provimento e confirmou a sentença de primeira instância.
- 22 Em seguida, a Manpower Lit interpôs recurso de cassação no Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Supremo Tribunal da Lituânia), o órgão jurisdicional de reenvio.
- 23 Esse órgão jurisdicional precisa que o litígio nele pendente tem por objeto, em substância, a questão de saber se a disposição relativa à igualdade de tratamento dos trabalhadores temporários, que figura no artigo 5.º da Diretiva 2008/104 e que foi transposta para o direito nacional, é aplicável à situação em causa no processo principal, tendo em conta o facto de que o utilizador que recorre aos serviços de cedência de trabalhadores temporários é o EIGE, uma agência da União.
- 24 A este respeito, o referido órgão jurisdicional observa que, tendo em conta determinadas diferenças entre as diversas versões linguísticas do artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 2008/104, o significado preciso do conceito de «empresa pública» e a questão de saber se entidades como o EIGE estão abrangidas por este conceito não são claros. Em seu entender, uma interpretação desta disposição é igualmente necessária na medida em que surgem dúvidas ao determinar a que sujeitos de direito se aplica o critério do «exercício de uma atividade económica», a saber, ao utilizador, à empresa de trabalho temporário ou aos dois.
- 25 Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se, neste contexto, sobre a pertinência do artigo 1.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104, segundo o qual os Estados-Membros podem prever que esta diretiva não se aplique aos contratos celebrados ou às relações de trabalho constituídas no âmbito de um programa de formação, de inserção ou de reconversão profissional público específico ou apoiado pelos poderes públicos.
- 26 Por último, este órgão jurisdicional retoma a opinião expressa pelo EIGE, segundo a qual o juiz, quando aplica o princípio da igualdade de tratamento consagrado no artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104, bem como as correspondentes disposições de direito nacional, deve verificar se a aplicação da diretiva no que respeita à remuneração não discriminatória não viola outras normas do direito da União. Ora, segundo o EIGE, a interpretação, pelos órgãos jurisdicionais anteriormente chamados a pronunciar-se, do princípio da igualdade de tratamento e a sua aplicação a uma agência da União não estão em conformidade com o Regulamento Financeiro da União, com o Estatuto dos Funcionários da União Europeia nem com os artigos 335.º e 336.º TFUE.

27 Nestas circunstâncias, o Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Supremo Tribunal da Lituânia) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

- «1. Que significado deve ser dado ao termo “empresa pública” do artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 2008/104? Devem considerar-se “empresas públicas” na aceção da Diretiva 2008/104 as agências da União como o [Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)]?
2. Que entidades (empresa de trabalho temporário, utilizador, pelo menos uma delas, ou eventualmente ambas) estão sujeitas, segundo o artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 2008/104, ao critério do [“exercício de uma atividade económica”]? Devem os âmbitos de atividade e as funções do EIGE, conforme definidos nos artigos 3.º e 4.º do [Regulamento n.º 1922/2006], ser considerados atividades económicas na aceção do artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 2008/104?
3. Pode o artigo 1.º, n.ºs 2 e 3, da Diretiva 2008/104 ser interpretado no sentido de que é suscetível de excluir da aplicação da diretiva as empresas de trabalho temporário públicas e privadas ou os utilizadores que não estejam envolvidos nas relações referidas no artigo 1.º, n.º 3, da diretiva e não exerçam uma atividade económica na aceção do artigo 1.º, n.º 2, da mesma?
4. Devem as disposições do artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104, relativas ao direito dos trabalhadores temporários às condições fundamentais de trabalho e emprego, em particular no que se refere à remuneração, aplicar-se plenamente às agências da União Europeia, que estão sujeitas a regras especiais de direito do trabalho da União e aos artigos 335.º e 336.º TFUE?
5. A legislação de um Estado-Membro (artigo 75.º do Código do Trabalho lituano) que transpõe as disposições do artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104 para todas as empresas que utilizam trabalhadores temporários (incluindo as instituições da União) viola o princípio da autonomia administrativa de uma instituição da União, estabelecido nos artigos 335.º e 336.º TFUE, e as normas que regem o cálculo e o pagamento dos salários previstas no Estatuto dos Funcionários da União Europeia?
6. Tendo em conta que todos os lugares (funções) para os quais o EIGE contrata diretamente trabalhadores incluem tarefas que só podem ser realizadas por trabalhadores que trabalham ao abrigo do Estatuto dos Funcionários da União Europeia, podem os respetivos os lugares (funções) de trabalhadores temporários ser considerados as “mesma[s] func[ões]” na aceção do artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira a terceira questões

28 Com as suas primeira a terceira questões, que importa examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 1.º da Diretiva 2008/104 deve ser interpretado no sentido de que está abrangida pelo âmbito de aplicação desta diretiva a cedência ao EIGE, por uma empresa de trabalho temporário, de pessoas que tenham celebrado um contrato de trabalho com essa empresa, para efetuarem prestações laborais no EIGE.

- 29 Para responder a esta questão, importa recordar que, nos termos do artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104, esta é aplicável aos trabalhadores com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário e que sejam cedidos temporariamente a utilizadores a fim de trabalharem sob a autoridade e direção destes.
- 30 Além disso, o artigo 1.º, n.º 2, desta diretiva especifica que esta é aplicável às empresas públicas e privadas que sejam empresas de trabalho temporário ou a utilizadores que exerçam uma atividade económica, com ou sem fins lucrativos.
- 31 Desde logo, é pacífico que, no caso em apreço, tanto a Manpower Lit como os recorridos no processo principal podem ser considerados, respetivamente, uma «empresa de trabalho temporário» e «trabalhador[es]», na aceção das disposições acima referidas da Diretiva 2008/104.
- 32 Quanto à aplicabilidade desta diretiva em circunstâncias em que o beneficiário do trabalho temporário é uma agência da União, como o EIGE, resulta da redação do artigo 1.º, n.º 2, da referida diretiva que esse beneficiário deve, a este respeito, preencher três requisitos, a saber, estar abrangido pelo conceito de «empresas públicas ou privadas», corresponder a um «utilizador» e exercer uma «atividade económica».
- 33 Quanto à questão de saber se uma agência da União, como o EIGE, pode ser considerada um «utilizador», na aceção do artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 2008/104, que importa examinar antes de mais, há que salientar que este conceito está definido, no artigo 3.º, n.º 1, alínea d), desta diretiva, como a pessoa singular ou coletiva que ocupa sob a sua autoridade e direção trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário.
- 34 No caso em apreço, resulta da decisão de reenvio que os recorridos no processo principal trabalharam temporariamente como trabalhadores temporários para o EIGE e sob a autoridade e direção deste. Por outro lado, uma vez que o artigo 5.º do Regulamento n.º 1922/2006 prevê que o EIGE tem personalidade jurídica e goza, em todos os Estados-Membros, da mais ampla capacidade jurídica reconhecida às pessoas coletivas pelas legislações nacionais, este deve ser considerado uma «pessoa coletiva», na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva 2008/104. Por conseguinte, num contexto como o do processo principal, o EIGE é um «utilizador», na aceção do artigo 1.º, n.º 2, desta diretiva.
- 35 No que respeita aos conceitos de «empresas públicas ou privadas» e de «atividade económica», na aceção deste artigo 1.º, n.º 2, importa salientar que a Diretiva 2008/104 não os define nem faz uma remissão para o direito dos Estados-Membros para determinar o seu sentido e alcance.
- 36 A este respeito, importa recordar que, no contexto do direito da concorrência, o Tribunal de Justiça, por um lado, definiu o conceito de «empresa» como abrangendo qualquer entidade que exerça uma atividade económica, independentemente do seu estatuto jurídico e do seu modo de financiamento (Acórdãos de 18 de junho de 1998, Comissão/Itália, C-35/96, EU:C:1998:303, n.º 36, e de 6 de maio de 2021, Analisi G. Caracciolo, C-142/20, EU:C:2021:368, n.º 55 e jurisprudência referida). Por outro lado, declarou que constitui uma «atividade económica» qualquer atividade que consista em oferecer bens ou serviços num determinado mercado (v. Acórdãos de 25 de outubro de 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, EU:C:2001:577, n.º 19, e de 11 de junho de 2020, Comissão e República Eslovaca/Dôvera zdravotná poisťovňa, C-262/18 P e C-271/18 P, EU:C:2020:450, n.º 29 e jurisprudência referida).

- 37 Esta última consideração foi transposta pelo Tribunal de Justiça no contexto da Diretiva 2008/104 no Acórdão de 17 de novembro de 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik* (C-216/15, EU:C:2016:883), uma vez que resulta do n.º 44 desse acórdão que uma «atividade económica», na aceção do artigo 1.º, n.º 2, desta diretiva, deve ser entendida no sentido de que tem por objeto qualquer atividade que consista em oferecer bens ou serviços num determinado mercado.
- 38 Nestas circunstâncias, o exame da questão de saber se esta diretiva é aplicável quando o utilizador, na aceção do artigo 1.º, n.º 2, da referida diretiva, é uma agência da União, como o EIGE, exige que se determine se essa agência exerce uma atividade que consista em oferecer bens ou serviços num determinado mercado.
- 39 A este respeito, resulta de jurisprudência assente que estão, em princípio, excluídas da qualificação de atividade económica as atividades que resultam do exercício das prerrogativas de poder público. Em contrapartida, foram qualificados de atividades económicas os serviços que, sem resultarem do exercício das prerrogativas de poder público, são assegurados no interesse público, não têm fins lucrativos e estão em concorrência com os serviços propostos por operadores que prosseguem fins lucrativos (Acórdão de 6 de setembro de 2011, *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, n.º 44 e jurisprudência referida). A circunstância de que tais serviços sejam menos competitivos do que os serviços comparáveis prestados por operadores que prosseguem fins lucrativos não impede que as atividades em causa sejam consideradas atividades económicas (v., neste sentido, Acórdão de 25 de outubro de 2001, *Ambulanz Glöckner*, C-475/99, EU:C:2001:577, n.º 21).
- 40 No caso em apreço, importa salientar que, segundo o artigo 2.º do Regulamento n.º 1922/2006, o EIGE tem por objetivos contribuir para a promoção da igualdade de género, para o reforço desta, para o combate contra a discriminação em razão do sexo, e sensibilizar os cidadãos da União para a igualdade de género, prestando assistência técnica às instituições da União e às autoridades dos Estados-Membros.
- 41 Além disso, o artigo 3.º, n.º 1, deste regulamento enumera as funções do EIGE para a realização dos objetivos descritos no artigo 2.º do referido regulamento.
- 42 Ora, antes de mais, importa observar, como aliás não é contestado, que as atividades do EIGE não resultam do exercício das prerrogativas de poder público.
- 43 Em seguida, no que respeita a determinadas atividades do EIGE, enumeradas no artigo 3.º, n.º 1, do Regulamento n.º 1922/2006, deve considerar-se que existem mercados nos quais operam empresas comerciais que estão em concorrência com o EIGE. Importa mencionar, nomeadamente, a recolha, análise e divulgação de informação objetiva, comparável e fiável sobre a igualdade de género [artigo 3.º, n.º 1, alínea a)], a elaboração, análise, avaliação e divulgação de instrumentos metodológicos [artigo 3.º, n.º 1, alínea c)], a realização de inquéritos sobre a situação na Europa no âmbito da igualdade de género [artigo 3.º, n.º 1, alínea d)], a organização de conferências, campanhas e reuniões a nível europeu [artigo 3.º, n.º 1, alínea g)], a criação de recursos documentais acessíveis ao público [artigo 3.º, n.º 1, alínea j)], ou ainda o fornecimento às organizações públicas e privadas de informações sobre a integração da perspetiva de género [artigo 3.º, n.º 1, alínea k)].
- 44 A circunstância de, no exercício dessas atividades, o EIGE não prosseguir um fim lucrativo é, em conformidade com a própria redação do artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 2008/104, irrelevante (v. Acórdão de 17 de novembro de 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, EU:C:2016:883,

n.º 46 e jurisprudência referida). Com efeito, como salientou o advogado-geral no n.º 70 das suas conclusões, o que importa é a existência de serviços em concorrência com outras empresas nos mercados em causa, as quais prosseguem esse fim lucrativo.

- 45 Por último, importa igualmente salientar que, embora em virtude do artigo 14.º, n.º 3, do Regulamento n.º 1922/2006, as atividades do EIGE sejam, antes de mais, financiadas por recursos da União, as suas receitas incluem, segundo o n.º 3, alínea b), deste artigo 14.º, os «pagamentos efetuados em remuneração dos serviços prestados», o que confirma que o legislador da União considerou que o EIGE agiria, pelo menos parcialmente, enquanto participante do mercado. Esta interpretação é corroborada pelo facto de, segundo jurisprudência constante, a característica essencial da remuneração residir no facto de esta constituir a contrapartida económica da prestação em causa, contrapartida que é normalmente definida entre o prestador e o destinatário do serviço (Acórdão de 17 de março de 2011, Peñarroja Fa, C-372/09 e C-373/09, EU:C:2011:156, n.º 37 e jurisprudência referida).
- 46 Tendo em conta os elementos que precedem, importa concluir que se deve considerar que o EIGE exerce, pelo menos em parte, uma atividade que consiste em oferecer serviços num determinado mercado.
- 47 Além disso, nada indica que uma agência da União, como o EIGE, seja, quando beneficia da cedência de trabalhadores temporários por uma empresa de trabalho temporário, enquanto tal, excluída do âmbito de aplicação da Diretiva 2008/104.
- 48 Com efeito, na medida em que a redação do artigo 1.º, n.º 2, desta diretiva faz referência a empresas «públicas ou privadas», a circunstância de uma agência da União, como o EIGE, ter sido criada com base no direito da União, neste caso o Regulamento n.º 1922/2006, não é pertinente, como salienta a justo título o Governo lituano.
- 49 Por último, quanto à questão do órgão jurisdicional de reenvio sobre o artigo 1.º, n.º 3, da Diretiva 2008/104, basta salientar que esta disposição não é aplicável no caso em apreço.
- 50 Tendo em conta todas as considerações precedentes, há que responder às primeira a terceira questões que o artigo 1.º da Diretiva 2008/104 deve ser interpretado no sentido de que está abrangida pelo âmbito de aplicação desta diretiva a cedência ao EIGE, por uma empresa de trabalho temporário, de pessoas que tenham celebrado um contrato de trabalho com essa empresa para efetuarem prestações laborais no EIGE.

Quanto às quarta a sexta questões

- 51 Com as suas quarta a sexta questões, que importa examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104 deve ser interpretado no sentido de que o lugar ocupado por um trabalhador temporário cedido ao EIGE é suscetível de ser considerado a «mesma função», na aceção desta disposição, mesmo admitindo que todos os lugares para os quais o EIGE contrata diretamente trabalhadores incluem tarefas que só podem ser realizadas por pessoas sujeitas ao Estatuto dos Funcionários da União, ou se essa interpretação viola o artigo 335.º TFUE, que consagra o princípio da autonomia administrativa das instituições da União, o artigo 336.º TFUE ou esse estatuto.

- 52 Nos termos do artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2008/104, as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários são, enquanto durar a respetiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados diretamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função.
- 53 A este respeito, o conceito de «condições fundamentais de trabalho e emprego», na aceção deste artigo 5.º, n.º 1, primeiro parágrafo, está definido no artigo 3.º, n.º 1, alínea f), da Diretiva 2008/104, e refere-se à duração do trabalho, às horas suplementares, aos períodos de pausa e de descanso, ao trabalho noturno, às férias e feriados, bem como à remuneração.
- 54 Antes de mais, importa recordar que o processo principal diz respeito a um litígio entre a Manpower Lit e cinco dos seus antigos empregados, tendo o EIGE apenas a qualidade de interveniente nesse litígio. Além disso, resulta da decisão de reenvio que, segundo as constatações factuais efetuadas pelo Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunal de Primeira Instância de Vílnius), os recorridos no processo principal exerciam, pelo menos em parte, as funções dos agentes contratuais que trabalham no EIGE, pelo que esse órgão jurisdicional considerou, por um lado, que podiam ser comparados a esses agentes contratuais e, por outro, que era adequado aplicar-lhes as condições de remuneração aplicáveis aos referidos agentes contratuais, com base no artigo 75.º, n.º 2, do Código do Trabalho, que transpõe para o direito lituano o artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104.
- 55 Ora, a Comissão alega que, em circunstâncias como as do processo principal, o princípio da igualdade de tratamento previsto nesta última disposição exige que se compare as condições de trabalho dos trabalhadores temporários com as condições aplicáveis aos trabalhadores contratados diretamente pelo EIGE, segundo o direito nacional. Em contrapartida, estas condições não devem ser comparadas com as aplicáveis ao pessoal empregado com base no Estatuto dos Funcionários da União, como os agentes contratuais, uma vez que tal interpretação do artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104 viola os artigos 335.º e 336.º TFUE e confere efetivamente o estatuto de funcionários da União aos recorridos no processo principal.
- 56 Esta tese não pode ser acolhida.
- 57 Antes de mais, o artigo 335.º TFUE especifica que, em cada um dos Estados-Membros, a União goza da mais ampla capacidade jurídica reconhecida às pessoas coletivas pelas legislações nacionais. Ora, o facto de conceder aos trabalhadores temporários as condições fundamentais de trabalho e emprego de que dispõe o pessoal empregado com base no Estatuto dos Funcionários da União não limita esta capacidade.
- 58 Além disso, nos termos do artigo 336.º TFUE, o legislador da União adota o Estatuto dos Funcionários da União e o Regime aplicável aos Outros Agentes. Ora, nem este estatuto nem o regime aplicável aos outros agentes regulam as condições de trabalho dos trabalhadores temporários cedidos às agências da União por empresas de trabalho temporário. Por conseguinte, na falta de uma legislação específica, quando essas agências recorrem a trabalhadores temporários com base em contratos celebrados com empresas de trabalho temporário, o princípio da igualdade de tratamento, enunciado no artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104, aplica-se plenamente a esses trabalhadores quando exercem funções nessa agência.

- 59 Por último, embora a aplicação da legislação nacional que transpõe este artigo 5.º, n.º 1, conduza à comparação das condições de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários com as do pessoal empregado com base no Estatuto dos Funcionários da União, isso não tem, de modo algum, por consequência conferir o estatuto de funcionário a esses trabalhadores temporários.
- 60 Com efeito, como foi recordado nos n.ºs 52 e 53 do presente acórdão, o artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104 limita-se a exigir a igualdade das «condições fundamentais de trabalho e emprego» dos trabalhadores temporários, uma vez que este conceito está definido, no artigo 3.º, n.º 1, alínea f), desta diretiva, e diz respeito, em substância, às condições estabelecidas por disposições vinculativas de carácter geral em vigor no utilizador, relativas ao tempo de trabalho e à remuneração. Por conseguinte, não se trata de uma equiparação dos trabalhadores temporários ao estatuto do pessoal permanente durante o período de contratação ou para além dele.
- 61 Isto é confirmado pelas circunstâncias do presente processo, uma vez que, como salientou o advogado-geral no n.º 75 das suas conclusões, os recorridos no processo principal não pedem de forma alguma a requalificação dos seus contratos de trabalho temporário, limitando-se a solicitar à Manpower Lit o pagamento dos salários em atraso que alegam ser-lhes devidos. Por conseguinte, não se coloca nenhuma questão em termos de prejuízo, seja no que respeita à autonomia do EIGE ou ao Estatuto dos Funcionários da União.
- 62 Nestas circunstâncias, há que responder às quarta a sexta questões que o artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104 deve ser interpretado no sentido de que o lugar ocupado por um trabalhador temporário cedido ao EIGE é suscetível de ser considerado a «mesma função», na aceção desta disposição, mesmo admitindo que todos os lugares para os quais o EIGE contrata diretamente trabalhadores incluem tarefas que só podem ser realizadas por pessoas sujeitas ao Estatuto dos Funcionários da União.

Quanto às despesas

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

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

- 1) O artigo 1.º da Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário, deve ser interpretado no sentido de que está abrangida pelo âmbito de aplicação desta diretiva a cedência ao Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), por uma empresa de trabalho temporário, de pessoas que tenham celebrado um contrato de trabalho com essa empresa para efetuarem prestações laborais no EIGE.**
- 2) O artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104 deve ser interpretado no sentido de que o lugar ocupado por um trabalhador temporário cedido ao Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) é suscetível de ser considerado a «mesma função», na aceção desta disposição, mesmo admitindo que todos os lugares para os quais o EIGE contrata diretamente trabalhadores incluem tarefas que só podem ser realizadas por pessoas sujeitas ao Estatuto dos Funcionários da União Europeia.**

Assinaturas