

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

22 de Abril de 2010*

No processo C-486/08,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Landesgericht Innsbruck (Áustria), por decisão de 14 de Outubro de 2008, entrado no Tribunal de Justiça em 12 de Novembro de 2008, no processo

Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols

contra

Land Tirol,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: A. Tizzano, presidente de secção, E. Levits (relator), A. Borg Barthet, M. Ilešič e M. Berger, juízes,

* Língua do processo: alemão.

advogada-geral: E. Sharpston,
secretário: B. Fülöp, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 21 de Janeiro de 2010,

vistas as observações apresentadas:

- em representação do Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, por D. Rief,

- em representação do Land Tirol, por B. Oberhofer, Rechtsanwalt,

- em representação do Governo austríaco, por C. Pesendorfer e T Kröll, na qualidade de agentes,

- em representação do Governo dinamarquês, por J. Bering Liisberg e R. Holdgaard, na qualidade de agentes,

- em representação do Governo alemão, por M. Lumma e C. Blaschke, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão Europeia, por M. van Beek e V. Kreuzschitz, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvida a advogada-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação da cláusula 4 do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado em 6 de Junho de 1997 (a seguir «acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial»), que figura no anexo da Directiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO 1998, L 14, p. 9), conforme alterada pela Directiva 98/23/CE do Conselho, de 7 de Abril de 1998 (JO L 131, p. 10), por um lado, e do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de Março de 1999 (a seguir «acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo»), que figura no anexo 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 (JO L 175, p. 43), por outro, bem como a interpretação do artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação) (JO L 204, p. 23).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe o Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (Comité de empresa dos Hospitais do Land Tirol) ao Land Tirol a propósito de algumas disposições da Lei do Land Tirol relativa aos

agentes contratuais (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz), de 8 de Novembro de 2000 (BGBl. I, 2/2001), na sua versão em vigor até 1 de Fevereiro de 2009 (a seguir «L-VBG»), no que respeita aos agentes contratuais empregados ocasionalmente, a tempo parcial ou com contratos de trabalho a termo, bem como aos que gozam uma licença parental.

Quadro jurídico

Regulamentação da União

- 3 Nos termos da cláusula 1, alínea a), do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, este tem por objecto:

«[g]arantir a eliminação das discriminações em relação aos trabalhadores a tempo parcial e melhorar a qualidade do trabalho a tempo parcial».

- 4 A cláusula 4 do referido acordo-quadro, intitulada «Princípio d[a] não discriminação», prevê:

«1. No que respeita às condições de emprego, os trabalhadores a tempo parcial não devem ser tratados em condições menos favoráveis do que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro unicamente pelo facto de trabalharem a tempo parcial, a menos que, por razões objectivas, a diferença de tratamento se justifique.

2. Sempre que apropriado, aplicar-se-á o princípio *pro rata temporis*.

[...]»

- 5 O artigo 1.º, alínea a), do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo enuncia que este tem por objectivo:

«[m]elhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da não discriminação».

- 6 O artigo 4.º do referido acordo-quadro, sob a epígrafe «Princípio da não discriminação», especifica:

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

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

[...]»

7 O artigo 14.º da Directiva 2006/54 tem a seguinte redacção:

«1. Não haverá qualquer discriminação directa ou indirecta em razão do sexo, nos sectores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

[...]

c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração, tal como estabelecido no artigo 141.º do Tratado;

[...]»

8 O artigo 1.º da Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (JO L 299, p. 9), estabelece:

«1. A presente directiva estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho.

2. A presente directiva aplica-se:

a) Aos períodos mínimos de descanso [...] anual [...]

[...]»

9 O artigo 7.º desta directiva, intitulado «Férias anuais», está redigido como se segue:

«1. Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas, de acordo com as condições de obtenção e de concessão previstas nas legislações e/ou práticas nacionais.

2. O período mínimo de férias anuais remuneradas não pode ser substituído por retribuição financeira, excepto nos casos de cessação da relação de trabalho.»

10 O artigo 17.º da Directiva 2003/88 prevê que os Estados-Membros podem derrogar certas disposições desta directiva. Não é admitida qualquer derrogação ao artigo 7.º da dita directiva.

11 A cláusula 2, ponto 6, do acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado em 14 de Dezembro de 1995 (a seguir «acordo-quadro sobre a licença parental»), que

figura no anexo da Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO L 145, p. 4), conforme alterada pela Directiva 97/75/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997 (JO 1998, L 10, p. 24), estabelece o seguinte:

«Os direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador no momento de início da licença parental são mantidos tal como se encontram até ao final da licença parental. No termo da licença parental, são aplicáveis estes direitos, incluindo as alterações introduzidas pela legislação, por convenções colectivas ou pelas práticas nacionais.»

Regulamentação nacional

¹² O § 1 da L-VBG prevê:

«1) A presente lei aplica-se, na medida em que o n.º 2 não preveja disposição derogatória, a todos os assalariados que tenham uma relação contratual de direito privado com o Land Tirol (agentes contratuais).

2) A presente lei não se aplica às:

[...]

m) pessoas empregadas por um período máximo de seis meses ou apenas ocasionalmente ou às que, ainda que empregadas regularmente, só trabalham durante um número de horas equivalente a menos de 30% do trabalho a tempo inteiro;

[...]»

13 O § 54 desta lei estabelece:

«O agente contratual tem direito a uma licença (férias anuais) por cada ano civil.»

14 O § 55 da referida lei dispõe:

«1) Por cada ano civil, o período de férias, na ausência de disposições derogatórias, é:

[...]

5) Em caso de modificação do contrato de trabalho, a duração das férias ainda não gozadas é adaptada proporcionalmente ao número de horas do novo contrato.»

15 Nos termos do § 60 da L-VBG:

«O direito a férias anuais caduca quando o agente contratual não as tenha gozado até 31 de Dezembro do ano civil seguinte ao ano a título do qual essas férias são devidas. Se não for possível gozar essas férias por razões de serviço, o direito às férias só caducará no fim do ano civil que se segue ao ano em causa. Se uma trabalhadora tiver gozado licença de maternidade, em aplicação da Lei relativa à licença de maternidade [Tiroler Mutterschutzgesetz] de 2005 ou de 1979 ou da Lei relativa à licença parental [Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz] de 2005, o prazo para gozar essas férias anuais é acrescido do número de meses de férias não remuneradas que exceda o período de dez meses.»

16 A Lei de 12 de Novembro de 2008 (BGBl. I, 5/2009), que entrou em vigor em 1 de Fevereiro de 2009, alterou o § 1, n.º 2, alínea m), da L-VBG, que está a partir de então redigido como se segue:

«pessoas com contrato a termo de no máximo seis meses ou a título ocasional».

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

17 O demandante no processo principal propôs, na qualidade de órgão competente para os trabalhadores dos Hospitais do Land Tirol, uma acção declarativa com processo especial prevista no § 54, n.º 1, da Lei relativa às competências e ao processo em matéria de segurança social e de direito do trabalho (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. n.º 104/1985).

- 18 Essa acção, intentada contra o Land Tirol enquanto entidade empregadora, tem por objectivo que o Landesgericht Innsbruck declare que algumas disposições da L-VBG são incompatíveis com o direito comunitário.
- 19 Nestas condições, o Landesgericht Innsbruck decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
- «1) É compatível com a cláusula 4, [ponto] 1, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial [...] que os trabalhadores com uma relação de trabalho de direito privado com uma entidade territorial ou com uma empresa pública e que trabalhem menos de 12 horas por semana (30% do tempo de trabalho normal) sejam tratados em condições menos favoráveis do que os trabalhadores comparáveis empregados a tempo inteiro, no que respeita à remuneração, classificação profissional, contagem do tempo de serviço anterior, direito a férias, pagamentos especiais, suplemento por horas extraordinárias, etc.?
- 2) O princípio *pro rata temporis* estabelecido na cláusula 4, [ponto] 2, deste acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição [...] nacional como o § 55, n.º 5, da L-VBG, segundo [a] qual, em caso de modificação do tempo de trabalho de um empregado, a parte das férias ainda não gozadas deve ser adaptada proporcionalmente à nova duração do tempo de trabalho, o que tem como consequência que um trabalhador cujo tempo de trabalho seja reduzido de tempo inteiro para tempo parcial vê diminuído o seu direito a férias adquirido no período de emprego a tempo inteiro ou, a partir daí, só pode gozar estas férias como trabalhador a tempo parcial com [uma indemnização] de férias menor?
- 3) Uma disposição nacional como o § 1, n.º 2, alínea m), da L-VBG, que prevê que os trabalhadores contratados a termo por um período máximo de [seis] meses ou apenas empregados ocasionalmente sejam tratados em condições menos

favoráveis do que os trabalhadores comparáveis empregados a tempo [indeterminado], no que respeita à remuneração, classificação profissional, contagem do tempo de serviço anterior, direito a férias, pagamentos especiais, suplemento por horas extraordinárias, etc., está em contradição com o artigo 4.º do acordo-quadro [relativo a contratos de trabalho a termo]?

4) O facto de, no caso de empregados que utilizam a licença parental pelo período legalmente permitido de [dois] anos, o direito legal a férias correspondente ao ano anterior ao do nascimento do filho caducar antes do termo da licença parental, sendo os trabalhadores afectados na sua maior parte (97%) do sexo feminino, constitui uma discriminação indirecta em razão do sexo, de acordo com o artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Directiva [...] 2006/54 [...]?»

²⁰ Por despacho de 10 de Dezembro de 2009, entrado no Tribunal de Justiça em 14 de Dezembro de 2009, o Landesgericht Innsbruck pediu ao Tribunal de Justiça que não se pronunciasse sobre a primeira questão, mas somente sobre a segunda a quarta questões que lhe foram submetidas em conformidade com o disposto no artigo 234.º CE.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à admissibilidade

²¹ Nas suas observações escritas, o Land Tirol alega que, não sendo as disposições do direito da União evocadas pelo órgão jurisdicional nacional directamente aplicáveis, as questões prejudiciais submetidas ao Tribunal de Justiça são inadmissíveis.

- 22 A este respeito, há que recordar que resulta de jurisprudência constante que, sempre que as disposições de uma directiva se afigurem, do ponto de vista do seu conteúdo, incondicionais e suficientemente precisas, os particulares têm fundamento para as invocar contra o Estado-Membro, designadamente, na sua qualidade de empregador (v. designadamente, neste sentido, acórdãos de 20 de Março de 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Colect., p. I-2741, n.ºs 69 e 71; de 15 de Abril de 2008, Impact, C-268/06, Colect., p. I-2483, n.º 57; e de 16 de Julho de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Colect., p. I-6525, n.º 33). Tal acontece indubitavelmente no que diz respeito ao artigo 14.º da Directiva 2006/54.
- 23 Além disso, é possível aplicar essa jurisprudência aos acordos que, como os acordos-quadro relativos ao trabalho a tempo parcial e a contratos de trabalho a termo, tiverem origem num diálogo realizado entre parceiros sociais a nível da União Europeia e que foram aplicados, em conformidade com a sua respectiva base jurídica, por uma directiva do Conselho da União Europeia, de que fazem parte integrante (v., neste sentido, acórdão Impact, já referido, n.º 58).
- 24 Tendo em conta estas considerações, o Tribunal de Justiça julgou nomeadamente no sentido de que o artigo 4.º, ponto 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo é incondicional e suficientemente preciso para poder ser invocado por um particular perante um juiz nacional (v. acórdão Impact, já referido, n.º 2 do dispositivo). O Tribunal de Justiça precisou ainda que o artigo 4.º, ponto 2, do mencionado acordo-quadro se limita a sublinhar uma das consequências possíveis da aplicação, sob a eventual fiscalização do juiz, do princípio da não discriminação dos trabalhadores contratados a termo, sem prejudicar minimamente esse princípio (acórdão Impact, já referido, n.º 65).
- 25 Tendo em conta o que precede e o facto de a redacção das cláusulas 4 dos acordos-quadro relativos ao trabalho a tempo parcial e a contratos de trabalho a termo ser, *mutatis mutandis*, idêntica, há que concluir que as disposições do direito da União

evocadas pelo órgão jurisdicional nacional são incondicionais e suficientemente precisas para poderem ser invocadas por um particular perante um juiz nacional.

26 Nestas condições, o pedido de decisão prejudicial é admissível.

Quanto à segunda questão

27 Através da sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o direito da União pertinente, e nomeadamente a cláusula 4, ponto 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional como o § 55, n.º 5, da L-VBG, segundo a qual, quando o tempo de trabalho de um trabalhador for modificado, os dias de férias não gozados serão adaptados de tal forma que o trabalhador que passa de um emprego a tempo inteiro para um emprego a tempo parcial vê reduzir o direito a férias anuais remuneradas que adquiriu durante o seu período de emprego a tempo inteiro ou já não pode beneficiar desses dias de férias senão na base de uma indemnização de férias remuneradas com um montante inferior.

28 A este propósito, importa recordar em primeiro lugar que, segundo jurisprudência constante, o direito a férias anuais remuneradas de cada trabalhador deve ser considerado um princípio do direito social da União que reveste particular importância, que não pode ser derogado e cuja concretização pelas autoridades nacionais competentes só pode ser efectuada dentro dos limites expressamente estabelecidos pela própria Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho (JO L 307, p. 18) (v. acórdãos de 26 de Junho de 2001, BECTU, C-173/99, Colect., p. I-4881, n.º 43; de 18 de Março de 2004, Merino Gómez, C-342/01, Colect., p. I-2605, n.º 29; e de 16 de Março de 2006, Robinson-Steele e o., C-131/04 e C-257/04, Colect., p. I-2531, n.º 48; no tocante à Directiva 2003/88, v. acórdãos de 20 de Janeiro de 2009, Schultz-Hoff e o., C-350/06

e C-520/06, Colect., p. I-179, n.º 22, e de 10 de Setembro de 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Colect., p. I-8405, n.º 18).

- 29 Em segundo lugar, deve notar-se que esse princípio de direito social da União que reveste uma importância particular não pode ser interpretado de forma restritiva (v., por analogia, acórdão de 22 de Outubro de 2009, Meerts, C-116/08, Colect., p. I-10063, n.º 42).
- 30 É pacífico, além disso, que a finalidade do direito a férias anuais remuneradas é permitir ao trabalhador descansar e dispor de um período de descontração e de lazer (v. acórdão Schultz-Hoff e o., já referido, n.º 25). O efeito positivo desse tempo de descanso na segurança e na saúde do trabalhador faz-se sentir plenamente mesmo que não seja gozado no período de referência, mas no decurso de um período subsequente (acórdão de 6 de Abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Colect., p. I-3423, n.º 30).
- 31 Com efeito, o trabalhador deve normalmente poder gozar de descanso efectivo, visto que é só no caso de ser posto termo à relação de trabalho que o artigo 7.º, n.º 2, da Directiva 2003/88 permite que o direito a férias anuais remuneradas seja substituído por uma compensação financeira (v., neste sentido, no que toca à Directiva 93/104, acórdãos, já referidos, BECTU, n.º 44, e Merino Gómez, n.º 30).
- 32 Decorre do que precede que o gozo de férias anuais num período posterior ao período de referência não tem nenhuma relação com o tempo de trabalho realizado pelo trabalhador nesse período posterior. Portanto, uma modificação, e nomeadamente uma diminuição, do tempo de trabalho no caso da passagem de um emprego a tempo

inteiro para um emprego a tempo parcial não pode reduzir o direito às férias anuais que o trabalhador adquiriu no período de trabalho a tempo inteiro.

- 33 Por outro lado, impõe-se reconhecer que é, na verdade, adequado aplicar o princípio *pro rata temporis*, que deriva da cláusula 4, ponto 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, à concessão das férias anuais por um período de emprego a tempo parcial. Com efeito, em relação a tal período, a diminuição do direito a férias anuais em relação ao concedido relativamente a um período de emprego a tempo inteiro é justificada por razões objectivas. Em contrapartida, o referido princípio não pode ser aplicado *ex post* ao direito a férias anuais adquirido num período de trabalho a tempo inteiro.
- 34 Para concluir, embora não possa deduzir-se das disposições pertinentes da Directiva 2003/88 nem da cláusula 4, ponto 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial que uma regulamentação nacional possa prever, entre as condições de concretização do direito às férias anuais, a perda parcial de um direito às férias anuais adquirido num período de referência, deve, contudo, recordar-se que essa conclusão se impõe unicamente quando o trabalhador não teve efectivamente a possibilidade de exercer o mencionado direito (v. acórdão Vicente Pereda, já referido, n.º 19).
- 35 Resulta das considerações precedentes que há que responder à segunda questão que o direito da União pertinente, e nomeadamente a cláusula 4, ponto 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, que figura no anexo da Directiva 97/81, conforme alterada pela Directiva 98/23, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional como o § 55, n.º 5, da L-VBG, segundo a qual, quando o tempo de trabalho de um trabalhador for modificado, as férias não gozadas são adaptadas de tal forma que o trabalhador que passa de um emprego a tempo inteiro para um emprego a tempo parcial vê reduzir o direito às férias anuais remuneradas que adquiriu, sem ter tido a possibilidade de o exercer, durante o seu período de emprego a tempo inteiro ou já não pode beneficiar dessas férias senão na base de uma indemnização de férias remuneradas com um montante inferior.

Quanto à terceira questão

- 36 Através da sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional como o § 1, n.º 2, alínea m), da L-VBG, que exclui do âmbito de aplicação dessa lei os trabalhadores que têm um contrato de trabalho a termo por um período máximo de seis meses ou que são empregados ocasionalmente.
- 37 A título preliminar, há que recordar que a L-VBG era aplicada, na sua versão em vigor até 1 de Fevereiro de 2009, aos trabalhadores a tempo inteiro e aos empregados por um período de mais de seis meses ou que trabalhassem a tempo parcial por um período de menos de 30% do trabalho a tempo inteiro.
- 38 Na sequência da alteração legislativa enunciada no n.º 16 do presente acórdão, todos os trabalhadores a tempo parcial beneficiam, pela mesma razão que os trabalhadores a tempo inteiro, dos direitos concedidos pela L-VBG respeitantes, nomeadamente, à remuneração, à classificação, ao reconhecimento de períodos de emprego anteriores, ao direito a férias, às indemnizações excepcionais e aos acréscimos por horas suplementares. Resulta das notas explicativas que acompanham o projecto de lei que essa modificação foi considerada necessária face ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial.
- 39 No que diz respeito aos trabalhadores que têm um contrato de trabalho a termo por um período máximo de seis meses, entre os quais os empregados ocasionalmente, que têm contratos de trabalho limitados ao período de um dia, sempre excluídos do âmbito de aplicação da L-VBG, deve reconhecer-se que decorre do simples facto de esses trabalhadores não beneficiarem dos direitos concedidos pela referida lei que são tratados de uma maneira menos favorável do que os trabalhadores a tempo indeterminado ou que trabalham a tempo parcial.

- 40 A este propósito, deve precisar-se que a atribuição de certos direitos, que emanam, segundo o Land Tirol, de outras disposições aplicáveis à categoria dos trabalhadores excluídos do âmbito de aplicação da L-VBG, só pode atenuar, eventualmente, o efeito do tratamento desfavorável dos referidos trabalhadores resultante dessa exclusão.
- 41 Assim, há que salientar que, segundo o artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo e o princípio da não discriminação, o tratamento diferente de um trabalhador com contrato a termo em relação a um trabalhador por tempo indeterminado comparável só pode ser justificado por razões objectivas.
- 42 Ora, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o conceito de «razões objectivas», na acepção do artigo 5.º, ponto 1, alínea a), do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, é interpretado como visando circunstâncias precisas e concretas que caracterizam uma actividade determinada e, portanto, de molde a justificar, nesse contexto específico, a utilização de contratos de trabalho a termo sucessivos. Essas circunstâncias podem resultar, nomeadamente, da natureza particular das tarefas para a realização das quais os contratos de trabalho a termo foram celebrados e das características inerentes a essas tarefas ou, tal sendo o caso, da prossecução de um objectivo legítimo de política social de um Estado-Membro (acórdãos de 4 de Julho de 2006, Adeneler e o., C-212/04, Colect., p. I-6057, n.ºs 69 e 70, e de 13 de Setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Colect., p. I-7109, n.º 53).
- 43 Essa mesma interpretação é imposta, por analogia, no que se refere ao conceito idêntico de «razões objectivas» na acepção do artigo 4.º, ponto 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo (acórdão Del Cerro Alonso, já referido, n.º 56).
- 44 Nestas condições, o conceito de «razões objectivas» na acepção do mencionado artigo deve ser entendido como não permitindo justificar uma diferença de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores contratados por tempo indeterminado pelo facto de essa diferença estar prevista por uma norma geral

e abstracta. Pelo contrário, o dito conceito exige que a desigualdade de tratamento em causa seja justificada por uma real necessidade apta para atingir o objectivo prosseguido ou necessária para esse efeito (acórdão Del Cerro Alonso, já referido, n.ºs 57 e 58).

- 45 Por conseguinte, o Land Tirol considera que o tratamento diferente dos trabalhadores visados pelo § 1, n.º 2, alínea m), da L-VBG é justificado por razões objectivas ligadas ao imperativo de gestão rigorosa do pessoal. O Governo austríaco alega que seria extremamente difícil e pesado do ponto de vista administrativo criar empregos permanentes para além das necessidades celebrando contratos de trabalho com pessoas em relação às quais uma relação de trabalho a longo prazo não entra *a priori* em consideração. Tal abordagem impediria a prossecução de um objectivo legítimo de política social e de organização do mercado de trabalho.
- 46 Esta argumentação não pode, todavia, vingar. Com efeito, por um lado, a gestão rigorosa do pessoal faz parte de considerações de ordem orçamental que não podem justificar uma discriminação (v., neste sentido, acórdão de 23 de Outubro de 2003, Schönheit e Becker, C-4/02 e C-5/02, Colect., p. I-12575, n.º 85). Por outro lado, a Comissão Europeia sublinha com razão que a finalidade do artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo não é a de criar necessariamente empregos permanentes.
- 47 Decorre do exposto que o artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, que figura no anexo da Directiva 1999/70, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional como o § 1, n.º 2, alínea m), da L-VBG, que exclui do âmbito de aplicação dessa lei os trabalhadores que têm um contrato de trabalho a termo por um período máximo de seis meses ou que são empregados apenas ocasionalmente.

Quanto à quarta questão

- 48 Através da sua quarta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o direito da União pertinente, e nomeadamente o artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 2006/54, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional como o § 60, última frase, da L-VBG, segundo a qual os trabalhadores, essencialmente femininos, que fazem uso do seu direito à licença parental de dois anos perdem, no termo dessa licença, os direitos a férias anuais remuneradas adquiridos durante o ano precedente ao nascimento do seu filho.
- 49 A este respeito, há que indicar que, mesmo que, no plano formal, o órgão jurisdicional de reenvio tenha limitado o seu pedido de decisão prejudicial à interpretação do artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 2006/54, tal circunstância não constitui obstáculo a que o Tribunal de Justiça forneça ao órgão jurisdicional nacional todos os elementos de interpretação do direito da União que possam ser úteis para o julgamento da causa que lhe foi submetida, quer esse órgão jurisdicional lhes tenha ou não feito referência no enunciado da sua questão (v., neste sentido, acórdãos de 29 de Abril de 2004, *Weigel*, C-387/01, Colect., p. I-4981, n.º 44, e de 21 de Fevereiro de 2006, *Ritter-Coulais*, C-152/03, Colect., p. I-1711, n.º 29).
- 50 Assim, há que recordar de imediato que segundo a cláusula 2, ponto 6, do acordo-quadro sobre a licença parental, que pode ser invocada por particulares perante um órgão jurisdicional nacional (v. acórdão *Gómez-Limón Sánchez-Camacho*, já referido, n.º 1 do dispositivo), os direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador à data do início da licença parental são mantidos tal como se encontram até ao final da licença parental e aplicam-se no termo da referida licença.
- 51 Assim, decorre tanto da redacção da mencionada cláusula 2, ponto 6, como do contexto em que ela se insere que essa disposição tem por objectivo evitar a perda ou a redução dos direitos derivados da relação de trabalho, adquiridos ou em fase de aquisição, que o trabalhador pode reivindicar quando começa a gozar a licença parental e garantir que, no termo dessa licença, se encontrará, no que toca a esses direitos, na

mesma situação que aquela em que estava antes da referida licença (v. acórdãos, já referidos, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, n.º 39, e Meerts, n.º 39).

- 52 Com efeito, o acordo-quadro sobre a licença parental faz parte dos objectivos fundamentais inscritos no n.º 16 da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores relativo à igualdade de tratamento entre homens e mulheres, para a qual remete este acordo-quadro e que é também mencionada no artigo 136.º CE, objectivos que estão ligados à melhoria das condições de vida e de trabalho bem como à existência de uma protecção social adequada dos trabalhadores, na ocorrência, os que tenham pedido ou gozado uma licença parental (v. acórdão Meerts, já referido, n.º 37).
- 53 Resulta desses objectivos do acordo-quadro sobre a licença parental que o conceito de «direitos adquiridos ou em fase de aquisição», na acepção da cláusula 2, ponto 6, do referido acordo-quadro, abrange todos os direitos e benefícios, pecuniários ou em espécie, derivados directa ou indirectamente da relação de trabalho, que o trabalhador pode reivindicar em relação à entidade patronal na data do início da licença parental (acórdão Meerts, já referido, n.º 43).
- 54 O direito a férias anuais remuneradas que reveste, como foi recordado no n.º 28 do presente acórdão, uma importância particular, faz indubitavelmente parte dos direitos derivados directamente da relação de trabalho de cada trabalhador, independentemente de serem trabalhadores do sexo feminino ou masculino.
- 55 Aplicando-se esta conclusão a todos os trabalhadores que fazem uso do seu direito à licença parental de dois anos, sejam eles do sexo feminino ou masculino, não há que interpretar o artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 2006/54.

56 Decorre de todas as considerações anteriores que deve responder-se à quarta questão que a cláusula 2, ponto 6, do acordo-quadro sobre a licença parental, que figura no anexo da Directiva 96/34, conforme alterada pela Directiva 97/75, deve ser interpretada no sentido de que se opõe a uma disposição nacional como o § 60, última frase, da L-VBG, segundo a qual os trabalhadores, que fazem uso do seu direito a licença parental de dois anos, perdem, no termo dessa licença, os direitos a férias anuais remuneradas adquiridos durante o ano precedente ao nascimento do seu filho.

Quanto às despesas

57 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 (Primeira Secção) declara:

- 1) **O direito da União pertinente, e nomeadamente a cláusula 4, ponto 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado em 6 de Junho de 1997, que figura no anexo da Directiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, conforme alterada pela Directiva 98/23/CE do Conselho, de 7 de Abril de 1998, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional como o § 55, n.º 5, da Lei do Land Tirol relativa aos agentes contratuais (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz), de 8 de Novembro de 2000, na sua versão em vigor até 1 de Fevereiro de 2009, segundo a qual, quando o tempo de trabalho de um trabalhador for modificado, as férias não gozadas são adaptadas de tal forma que o trabalhador que passa de um emprego a tempo inteiro para um emprego a tempo parcial vê reduzir o direito às férias anuais remuneradas que adquiriu, sem ter tido a possibilidade de o exercer, durante o seu período de emprego a tempo inteiro ou já não pode beneficiar dessas**

férias senão na base de uma indemnização de férias remuneradas com um montante inferior.

- 2) **O artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de Março de 1999, que figura no anexo 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, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional como o § 1, n.º 2, alínea m), da Lei do Land Tirol relativa aos agentes contratuais de 8 de Novembro de 2000, na sua versão em vigor até 1 de Fevereiro de 2009, que exclui do âmbito de aplicação dessa lei os trabalhadores que têm um contrato de trabalho a termo por um período máximo de seis meses ou que são empregados apenas ocasionalmente.**

- 3) **A cláusula 2, ponto 6, do acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado em 14 de Dezembro de 1995, que figura no anexo da Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CÉS, conforme alterada pela Directiva 97/75/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, deve ser interpretada no sentido de que se opõe a uma disposição nacional como o § 60, última frase, da Lei do Land Tirol relativa aos agentes contratuais de 8 de Novembro de 2000, na sua versão em vigor até 1 de Fevereiro de 2009, segundo a qual os trabalhadores, que fazem uso do seu direito de licença parental de dois anos, perdem, no termo dessa licença, os direitos a férias anuais remuneradas adquiridos durante o ano precedente ao nascimento do seu filho.**

Assinaturas