



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

3 de julho de 2014*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 1999/70/CE — Acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Setor marítimo — Ferries que efetuam uma viagem entre dois portos situados no mesmo Estado-Membro — Contratos de trabalho a termo sucessivos — Artigo 3.º, n.º 1 — Conceito de ‘contrato de trabalho a termo’ — Artigo 5.º, n.º 1 — Medidas para evitar o recurso abusivo aos contratos a termo — Sanções — Conversão em contrato de trabalho sem termo — Requisitos»

Nos processos apensos C-362/13, C-363/13 e C-407/13,

que têm por objeto pedidos de decisão prejudicial apresentados, nos termos do artigo 267.º TFUE, pela Corte suprema di cassazione (Itália), por decisões de 3 de abril de 2013, que deram entrada no Tribunal de Justiça em 28 de junho e 17 de julho de 2013, nos processos

Maurizio Fiamingo (C-362/13),

Leonardo Zappalà (C-363/13),

Francesco Rotondo e o. (C-407/13)

contra

Rete Ferroviaria Italiana SpA,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

composto por: M. Ilešič, presidente de secção, C. G. Fernlund, A. Ó Caoimh (relator), C. Toader e E. Jarašiūnas, juízes,

advogado-geral: J. Kokott,

secretário: L. Carrasco Marco, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 7 de maio de 2014,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de M. Fiamingo e L. Zappalà, por A. Notariani, avvocatessa,
- em representação de F. Rotondo e o., por V. De Michele e R. Garofalo, avvocati,
- em representação da Rete Ferroviaria Italiana SpA, por F. Sciaudone, avvocato,

* Língua do processo: italiano.

- em representação do Governo italiano, por G. Palmieri, na qualidade de agente, assistida por G. Albenzio, avvocato dello Stato,
 - em representação do Governo polaco, por B. Majczyna, na qualidade de agente,
 - em representação do Governo norueguês, por I. S. Jansen e K. B. Moen, na qualidade de agentes,
 - em representação da Comissão Europeia, por C. Cattabriga e J. Enegren, 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 Os pedidos de decisão prejudicial têm por objeto a interpretação dos artigos 3.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 no anexo da Diretiva 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).
- 2 Estes pedidos foram apresentados no âmbito de litígios que opõem trabalhadores contratados como marítimos ao seu empregador, Rete Ferroviaria Italiana SpA (a seguir «RFI»), a propósito da qualificação dos contratos de trabalho que os vinculavam a este último.

Quadro jurídico

Direito da União

Diretiva 1999/70

- 3 Nos termos do artigo 1.º da Diretiva 1999/70, esta tem como objetivo a «aplicação do acordo-quadro[, que figura em anexo,] celebrado [...] entre as organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP)».
- 4 O segundo a quarto parágrafos do preâmbulo do acordo-quadro têm a seguinte redação:

«As partes signatárias deste acordo reconhecem que os contratos de trabalho sem termo são e continuarão a ser a forma mais comum no que diz respeito à relação laboral entre empregadores e trabalhadores. Reconhecem ainda que os contratos de trabalho a termo respondem, em certas circunstâncias, às necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores.

O presente acordo estabelece os princípios gerais e os requisitos mínimos relativos aos contratos de trabalho a termo, reconhecendo que a sua aplicação pormenorizada deve ter em conta a realidade e especificidades das situações nacionais, setoriais e sazonais. Afirma ainda 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 e a utilização dos contratos de trabalho a termo numa base aceitável tanto para empregadores como para trabalhadores.

Este acordo é aplicável aos trabalhadores contratados a termo com exceção daqueles que são colocados por uma empresa de trabalho temporário à disposição de uma empresa utilizadora. As partes têm a intenção de estudar a necessidade de um acordo semelhante no que diz respeito ao trabalho temporário.»

5 Os pontos 6 a 8 e 10 das considerações gerais do acordo-quadro enunciam:

- «6. Considerando que os contratos de trabalho de duração indeterminada constituem a forma comum da relação laboral, contribuindo para a qualidade de vida dos trabalhadores e a melhoria do seu desempenho;
- 7. Considerando que a utilização de contratos a termo com base em razões objetivas[...] constitui uma forma de evitar abusos;
- 8. Considerando que os contratos a termo constituem uma característica do emprego em certos setores, ocupações e atividades, podendo ser da conveniência tanto dos empregadores como dos trabalhadores;

[...]

- 10. Considerando que o presente acordo remete para os Estados-Membros e para os parceiros sociais a definição das modalidades de aplicação dos seus princípios gerais, requisitos e disposições mínimas a fim de ser considerada a situação em cada Estado-Membro e as circunstâncias de setores e ocupações concretos, incluindo as atividades de caráter sazonal».

6 Nos termos do artigo 1.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Objetivo»:

«O objetivo do presente acordo-quadro consiste em:

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

7 O artigo 2.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», prevê:

- «1. O presente acordo é aplicável aos trabalhadores contratados a termo ou partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, convenções coletivas ou práticas vigentes em cada Estado-Membro.
- 2. Os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais, e/ou os parceiros sociais, poderão estabelecer que o presente acordo não se aplica a:
 - a) Formação profissional inicial e regimes de aprendizagem;
 - b) Contratos e relações de trabalho estabelecidos no âmbito de um programa específico, público ou que beneficie de comparticipação de caráter público, de formação, integração ou reconversão profissional.»

8 O artigo 3.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Definições», dispõe:

«1. Para efeitos do presente acordo, entende-se por ‘trabalhador contratado a termo’ o trabalhador titular de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral concluído diretamente entre um empregador e um trabalhador cuja finalidade seja determinada por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento;

[...]»

9 Nos termos do artigo 5.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Disposições para evitar os abusos»:

«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 coletivos ou práticas nacionais, e/ou os parceiros sociais[,] deverão introduzir, de forma a que se tenham em conta as necessidades de setores e/ou categorias de trabalhadores específicos, uma ou várias das seguintes medidas:

- a) Razões objetivas 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.»

10 O artigo 8.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Disposições de aplicação», enuncia no seu n.º 2:

«O presente acordo não prejudica disposições [do direito da União] mais específicas e, em particular, disposições [do direito da União] relativas à igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres.»

Diretiva 2009/13/CE

11 O artigo 1.º da Diretiva 2009/13/CE do Conselho, de 16 de fevereiro de 2009, que aplica o Acordo celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF) relativo à Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006, e que altera a Diretiva 1999/63/CE (JO L 124, p. 30), tem a seguinte redação:

«A presente diretiva aplica o Acordo relativo à Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006 [a seguir ‘CTM 2006’], celebrado em 19 de maio de 2008 pelas organizações representativas dos parceiros sociais do setor dos transportes marítimos [Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF)], tal como consta em anexo [a seguir ‘acordo relativo à CTM 2006’].»

12 A parte do acordo intitulada «Definições e âmbito de aplicação» dispõe:

«1. Para efeitos do presente acordo, e salvo disposição específica em contrário, a expressão:

[...]

c) *Marítimo* designa qualquer pessoa empregada ou contratada ou que trabalha a bordo de um navio ao qual o presente acordo se aplica;

[...]

e) *Navio* designa qualquer navio, com exceção dos que navegam exclusivamente em águas interiores ou em águas situadas no interior ou na proximidade de águas abrigadas ou em zonas nas quais se apliquem regulamentos portuários;

[...]

2. Salvo expressa disposição em contrário, o presente acordo aplica-se a todos os marítimos.

[...]»

13 Constante da parte do referido acordo intitulada «Regras e normas», o seu título 2, sob a epígrafe «Condições de emprego», contém, nomeadamente, a regra 2.1, que diz respeito aos «Contratos de trabalho dos marítimos». A norma A2.1, n.º 4, desta regra tem a seguinte redação:

«Os Estados-Membros adotarão leis e regulamentos que especifiquem os dados a serem incluídos nos contratos de trabalho dos marítimos ao abrigo da respetiva legislação nacional. Em todos os contratos de trabalho dos marítimos deverão constar os seguintes dados:

[...]

c) Local e data da assinatura do contrato de trabalho dos marítimos;

[...]

g) Termo do contrato e condições de termo, inclusive:

i) se o contrato tiver sido celebrado por um período indeterminado, as condições em que qualquer das partes poderá terminá-lo, bem como o prazo de aviso prévio que não poderá ser menor para o armador do que para o marítimo;

ii) se o contrato tiver sido celebrado por um período fixo, a data estabelecida para o seu termo; e

iii) se o contrato tiver sido celebrado para uma viagem, o porto de destino e o período de tempo após a chegada até [à] baixa do serviço;

[...]»

14 A última parte deste mesmo acordo, sob a epígrafe «Disposições finais», contém um quarto parágrafo que enuncia:

«O presente acordo não prejudica qualquer legislação [do direito da União] mais rigorosa e/ou específica em vigor.»

Direito italiano

- 15 Em Itália, os contratos de trabalho dos marítimos são regulados pelo disposto no Código da Navegação, aprovado pelo Decreto Real n.º 327, de 30 de março de 1942 (a seguir «Código da Navegação»), que, de acordo com o seu artigo 1.º, tem primado sobre a legislação geral aplicável aos contratos de trabalho. Por conseguinte, esses contratos não são abrangidos pelo Decreto Legislativo n.º 368, relativo à aplicação da Diretiva 1999/70/CE respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (decreto legislativo n.º 368, Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES), de 6 de setembro de 2001 (GURI n.º 235, de 9 de outubro de 2001, p. 4).

- 16 O artigo 325.º do Código da Navegação dispõe:

«O contrato de trabalho pode ser celebrado:

- a) para uma viagem determinada ou para mais viagens;
- b) a termo;
- c) sem termo.

[...]

Para efeitos do contrato de trabalho, entende-se por 'viagem' todas as travessias efetuadas entre o porto de carga e o porto de destino final, para além da eventual travessia em lastro até ao porto de carga.

[...]»

- 17 Nos termos do artigo 326.º do Código da Navegação:

«O contrato a termo e o contrato para mais do que uma viagem não podem ser celebrados por um período superior a um ano; se forem celebrados por um período superior, consideram-se celebrados sem termo.

Se, por força de vários contratos para várias viagens, ou de vários contratos a termo, ou de vários contratos de um ou outro tipo, o contratado prestar trabalho, por conta do mesmo armador, por um período ininterrupto superior a um ano, o contrato de trabalho é regulado pelas normas aplicáveis ao contrato sem termo.

Para efeitos do parágrafo anterior, a prestação de trabalho considera-se ininterrupta quando, entre a cessação de um contrato e a celebração do contrato seguinte, decorrer um período não superior a [60] dias».

- 18 O artigo 332.º do Código da Navegação enuncia:

«O contrato de trabalho deve mencionar:

[...]

- 4) a viagem ou as viagens a efetuar e o dia em que o contratado deve entrar ao serviço, se o contrato for para uma ou mais viagens; a data da entrada em vigor e a duração do contrato, se o contrato for celebrado a termo [...]

[...]»

19 O artigo 374.º do Código da Navegação prevê:

«As disposições do artigo 326.º [...] podem ser derogadas por normas corporativas; não podem ser derogadas por um contrato individual de trabalho, salvo se a derrogação beneficiar o trabalhador. Todavia, as normas corporativas não podem aumentar o termo previsto no primeiro e segundo parágrafos do artigo 326.º, nem diminuir o período previsto no terceiro parágrafo do mesmo artigo.»

Litígios nos processos principais e questões prejudiciais

- 20 Os recorrentes nos processos principais são marítimos inscritos no registo dos marítimos. Foram contratados pela RFI no âmbito de contratos de trabalho a termo sucessivos, celebrados posteriormente a 2001, para uma ou mais viagens e pelo período máximo de 78 dias, para embarcarem em *ferries* que efetuam a viagem Messina-Villa San Giovanni e Messina-Reggio Calabria (Itália). Resulta das decisões de reenvio que os referidos recorrentes prestaram trabalho, no âmbito desses contratos, por conta do seu empregador durante um período inferior a um ano e que decorreu um período superior a 60 dias entre a cessação de um contrato de trabalho e a celebração do contrato seguinte.
- 21 Por considerarem que os respetivos contratos de trabalho tinham sido resolvidos ilegalmente quando do seu desembarque, os recorrentes nos processos principais propuseram uma ação no Tribunale di Messina, em que pediam a declaração da nulidade dos contratos de trabalho a termo, a conversão desses contratos em contratos de trabalho sem termo, a sua recontratação imediata ou a sua reintegração no posto de trabalho e o pagamento de uma indemnização pelo prejuízo sofrido.
- 22 Embora o Tribunale di Messina tivesse julgado, em primeira instância, procedentes os pedidos dos recorrentes no processo C-407/13 e improcedentes os pedidos dos recorrentes nos processos C-362/13 e C-363/13, a Corte d'appello di Messina, em sede de recurso, julgou improcedentes todos esses pedidos.
- 23 Por conseguinte, os recorrentes nos processos principais interpuseram recurso para a Corte suprema di cassazione, no âmbito do qual é criticado o entendimento da Corte d'appello di Messina de que o acordo-quadro não era aplicável aos marítimos e de que os seus contratos de trabalho a termo eram legais, quando estes últimos não indicam o respetivo termo, mas apenas a respetiva duração, mediante a fórmula «no máximo 78 dias», nem mesmo as razões objetivas que justificam o recurso a esses contratos. Segundo os referidos recorrentes, há uma utilização abusiva dos contratos de trabalho a termo, uma vez que estes são utilizados não devido ao caráter específico do trabalho marítimo ou à existência de razões objetivas, mas para suprir carências estruturais do quadro do pessoal.
- 24 Consequentemente, a Corte suprema di cassazione considera que há que averiguar se o acordo-quadro é aplicável às relações laborais celebradas no setor marítimo. Com efeito, se for esse o caso, as modalidades de contratação a termo previstas no Código da Navegação podem revelar-se contrárias ao acordo-quadro. Uma vez que o legislador italiano cumpriu, através do Decreto Legislativo n.º 368, de 6 de setembro de 2001, relativo à aplicação da Diretiva 1999/70/CE respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, a obrigação prevista no artigo 5.º desse acordo, que consiste em prever as medidas suscetíveis de evitar a utilização abusiva dos contratos de trabalho a termo sucessivos, daí poderá resultar que as disposições desse decreto devam também ser aplicadas aos contratos de trabalho no setor marítimo.

- 25 Nestas condições, a Corte suprema di cassazione decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
- «1) As disposições do acordo-quadro [...] são aplicáveis às relações laborais no domínio marítimo e[,] em particular, o [...] artigo 2.º, n.º 1, [do acordo-quadro] abrange também os trabalhadores contratados por tempo determinado para [ferries] que asseguram ligações diárias?
 - 2) O acordo-quadro [...], em particular o artigo 3.º, n.º 1 [deste], opõe-se a uma legislação nacional que prevê (artigo 332.º do [Código da Navegação]) a indicação da ‘duração’ do contrato[,] mas não do ‘termo’[,] e é compatível com a referida diretiva a previsão da duração do contrato com a indicação de um termo final [que é] certo [quanto à sua duração] (‘[no] máximo 78 dias’), mas incerto [quanto à data em que se verifica]?
 - 3) O acordo-quadro [...], em particular o artigo 3.º, n.º 1 [deste], opõe-se a uma legislação nacional (artigos 325.º, 326.º e 332.º do [Código da Navegação]) que identifica[, como] razões objetivas do contrato a termo[,] a previsão da viagem ou viagens a efetuar, fazendo assim substancialmente coincidir o objeto do contrato (prestação) com a causa (razão da estipulação a termo)?
 - 4) O acordo-quadro [...] opõe-se a uma legislação nacional (no caso em apreço, as normas do [Código da Navegação]) que exclui, em caso de utilização sucessiva de contratos (suscetível de consubstanciar um abuso na aceção do artigo 5.º) que estes se [convertam] numa relação laboral sem termo (medida prevista no artigo 326.º do [Código da Navegação], apenas no caso de a pessoa contratada prestar ininterruptamente o serviço por um período superior a um ano e no caso de entre a cessação de um contrato e a celebração do contrato seguinte decorrer um período inferior a sessenta dias)?»
- 26 Por despacho do presidente do Tribunal de Justiça de 28 de agosto de 2013, os processos C-362/13, C-363/13 e C-407/13 foram apensados para efeitos das fases escrita e oral e do acórdão.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

- 27 Com a primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se aplica a trabalhadores, como os recorrentes nos processos principais, contratados, mediante contratos de trabalho a termo, como marítimos em *ferries* que efetuam uma viagem marítima entre dois portos situados no mesmo Estado-Membro.
- 28 A este respeito, há que recordar que, como o Tribunal de Justiça já decidiu por diversas vezes, resulta do próprio teor do artigo 2.º, n.º 1, do acordo-quadro que o âmbito de aplicação deste é concebido de modo amplo, uma vez que, de maneira geral, visa os «trabalhadores contratados a termo ou partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, convenções coletivas ou práticas vigentes em cada Estado-Membro» (v., designadamente, acórdãos Adeneler e o., C-212/04, EU:C:2006:443, n.º 56; Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, n.º 34; e Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, n.º 38).
- 29 Além disso, a definição do conceito de «trabalhador contratado a termo», na aceção do acordo-quadro, enunciado no seu artigo 3.º, n.º 1, abrange todos os trabalhadores, sem fazer distinção consoante a natureza pública ou privada do empregador a que estejam vinculados (acórdãos Adeneler e o., EU:C:2006:443, n.º 56; Della Rocca, EU:C:2013:235, n.º 34; e Márquez Samohano, EU:C:2014:146, n.º 38) e seja qual for a qualificação dos respetivos contratos no direito interno (acórdão Angelidaki e o., C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, n.º 166).

- 30 Deste modo, o acordo-quadro aplica-se a todos os trabalhadores que fornecem prestações remuneradas no âmbito de uma relação laboral a termo que os liga ao seu empregador (acórdãos Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 28, e Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.º 42; e despacho Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, n.º 26).
- 31 É certo que o âmbito de aplicação do acordo-quadro tem limites. Assim, resulta da letra do artigo 2.º, n.º 1, do acordo-quadro que a definição dos contratos e das relações laborais a que este acordo-quadro se aplica não cabe a este último nem ao direito da União, mas sim à legislação e/ou às práticas nacionais, desde que a definição desses conceitos não leve a excluir arbitrariamente uma categoria de pessoas da proteção conferida pelo acordo-quadro (acórdão Sibilio, C-157/11, EU:C:2012:148, n.ºs 42 e 51).
- 32 Além disso, o artigo 2.º, n.º 2, do acordo-quadro confere aos Estados-Membros uma margem de apreciação quanto à aplicação do acordo-quadro a determinadas categorias de contratos ou de relações de trabalho. Com efeito, esta disposição confere aos Estados-Membros e/ou aos parceiros sociais a faculdade de subtraírem ao domínio de aplicação desse acordo-quadro a «formação profissional inicial e regimes de aprendizagem», bem como os «contratos e relações de trabalho estabelecidos no âmbito de um programa específico, público ou que beneficie de comparticipação de caráter público, de formação, integração ou reconversão profissional» (acórdãos Adeneler e o., EU:C:2006:443, n.º 57; Sibilio, EU:C:2012:148, n.ºs 52 e 53; e Della Rocca, EU:C:2013:235, n.º 35).
- 33 Por outro lado, o Tribunal de Justiça declarou que resulta expressamente do quarto parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro que este último não é aplicável aos trabalhadores temporários (v. acórdão Della Rocca, EU:C:2013:235, n.ºs 36 e 45).
- 34 No caso em apreço, resulta dos elementos fornecidos ao Tribunal de Justiça, os quais não foram contestados, que os recorrentes nos processos principais estavam vinculados ao seu empregador através de um contrato de trabalho na aceção do direito nacional. É igualmente ponto assente que esses contratos de trabalho não fazem parte das relações laborais suscetíveis de serem excluídas do âmbito de aplicação do acordo-quadro por força do artigo 2.º, n.º 2, deste.
- 35 No entanto, a RFI e os Governos italiano e norueguês salientam que o direito da União, à semelhança do direito internacional e do direito nacional, contém disposições destinadas a regular especificamente o setor marítimo. Em especial, o acordo relativo à CTM 2006, que figura no anexo da Diretiva 2009/13, estabelece uma série de regras e normas relativas ao contrato de trabalho dos marítimos, nomeadamente a norma A2.1, n.º 4, alínea g), que define o termo do contrato e as condições para a sua cessação. Ora, nos termos do artigo 8.º, n.º 2, do acordo-quadro, este último aplica-se sem prejuízo de disposições mais específicas do direito da União.
- 36 Contudo, não se afigura, e aliás não foi alegado, que o acordo relativo à CTM 2006, nem os outros atos adotados pelo legislador da União no que diz respeito ao setor marítimo, contenha regras destinadas, à semelhança do acordo-quadro, a garantir a aplicação do princípio da não discriminação relativamente a trabalhadores contratados a termo ou a evitar os abusos decorrentes da utilização de relações ou contratos de trabalho a termo sucessivos. Ora, o acordo relativo à CTM 2006, tal como resulta, nomeadamente, do terceiro parágrafo das suas disposições finais, aplica-se sem prejuízo de qualquer outra disposição mais específica em vigor na União ou que confira uma proteção de grau mais elevado aos marítimos.
- 37 Além disso, impõe-se constatar que, por força do ponto 1, alíneas c) e e), e do ponto 2 do acordo relativo à CTM 2006, este não é aplicável aos marítimos contratados a bordo de navios que navegam exclusivamente em águas interiores, como os que estão em causa nos processos principais.

- 38 Daqui resulta que os trabalhadores que se encontram na situação dos recorrentes nos processos principais, que têm a qualidade de marítimos contratados no âmbito de contratos de trabalho a termo em *ferries* que efetuam uma viagem marítima entre dois portos situados no mesmo Estado-Membro, são abrangidos pelo âmbito de aplicação do acordo-quadro, uma vez que este não exclui nenhum setor específico do seu âmbito de aplicação.
- 39 Esta conclusão é corroborada pelo conteúdo do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, do qual resulta que, em conformidade com o terceiro parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro e os n.ºs 8 e 10 das suas considerações gerais, é no contexto da execução do referido acordo-quadro que os Estados-Membros têm a faculdade de ter em conta as necessidades particulares relativas aos setores específicos de atividades e/ou às categorias de trabalhadores em causa, desde que isso seja objetivamente justificado (v., neste sentido, acórdãos Marrosu e Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, n.º 45, e Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, n.º 49).
- 40 Em face do exposto, há que responder à primeira questão que o acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que é aplicável a trabalhadores, como os recorrentes nos processos principais, contratados, mediante contratos de trabalho a termo, como marítimos em *ferries* que efetuam uma viagem marítima entre dois portos situados no mesmo Estado-Membro.

Quanto à segunda questão

- 41 Com a segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se as disposições do acordo-quadro, em especial o seu artigo 3.º, n.º 1, devem ser interpretadas no sentido de que se opõem a uma norma nacional, como a que está em causa nos processos principais, que prevê que os contratos de trabalho a termo devem indicar a duração do contrato, mas não a data em que ocorre o termo.
- 42 A RFI considera que esta questão é duplamente inadmissível. Por um lado, diz respeito à interpretação do direito nacional. Por outro, o artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro visa apenas definir determinados termos, pelo que não constitui um critério da legalidade da norma nacional em causa.
- 43 No entanto, verifica-se que a presente questão incide claramente na interpretação do direito da União e que, por conseguinte, é admissível.
- 44 Quanto ao mérito da questão, há que recordar que o acordo-quadro não tem por objetivo harmonizar todas as regras nacionais relativas aos contratos de trabalho a termo, mas visa unicamente, ao fixar princípios gerais e requisitos mínimos, estabelecer um quadro geral para assegurar a igualdade de tratamento para os trabalhadores a termo, protegendo-os contra a discriminação, e evitar os abusos decorrentes da utilização de relações laborais ou de contratos de trabalho a termo sucessivos (v., neste sentido, acórdãos Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, n.ºs 26 e 36; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, n.º 111; e Huet, C-251/11, EU:C:2012:133, n.º 41; e despacho Vino, C-20/10, EU:C:2010:677, n.º 54).
- 45 O acordo-quadro não contém nenhuma disposição relativa às menções formais que devem constar dos contratos de trabalho a termo.
- 46 A este respeito, o artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro, conforme resulta claramente da sua epígrafe e da sua letra, limita-se a definir o conceito de «trabalhador a termo» e a designar, neste âmbito, o elemento característico de um contrato a termo, ou seja, a circunstância de o termo desse contrato ser determinado por «condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento». Em contrapartida, este artigo não impõe nenhuma obrigação aos Estados-Membros no que diz respeito às regras de direito interno aplicáveis à celebração dos contratos de trabalho a termo (v., neste sentido, despacho Vino, EU:C:2010:677, n.ºs 60 a 62 e jurisprudência referida).

- 47 Em qualquer caso, e atendendo a que a presente questão deve ser entendida no sentido de que se pretende determinar se o acordo-quadro é aplicável a trabalhadores que estão vinculados por contratos de trabalho que, como os que estão em causa nos processos principais, indicam apenas a sua duração, mediante a menção «no máximo 78 dias», basta observar que esses trabalhadores devem ser considerados «trabalhadores a termo», na aceção do artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro, uma vez que essa menção é suscetível de determinar, de forma objetiva, o termo dos referidos contratos, pelo que o acordo-quadro lhes é aplicável.
- 48 Em face do exposto, há que responder à segunda questão que as disposições do acordo-quadro devem ser interpretadas no sentido de que não se opõem a uma legislação nacional, como a que está em causa nos processos principais, que prevê que os contratos de trabalho a termo devem indicar a duração do contrato, mas não a data em que ocorre o termo.

Quanto à terceira e quarta questões

- 49 Com a terceira e quarta questões, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se os artigos 3.º, n.º 1, e 5.º do acordo-quadro devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma legislação nacional, como a que está em causa nos processos principais, que, por um lado, considera que a justificação objetiva de um contrato de trabalho a termo é constituída apenas pela indicação da viagem ou das viagens a efetuar e, por outro, só prevê a conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo se o trabalhador em causa for contratado ininterruptamente, mediante esses contratos, pelo mesmo empregador por um período superior a um ano, sendo o contrato de trabalho considerado ininterrupto quando os contratos de trabalho a termo são separados por um período inferior ou igual a 60 dias.
- 50 Segundo a RFI, a parte desta interrogação que corresponde à terceira questão é inadmissível, porque não tem nenhuma relação com o objeto dos litígios nos processos principais, uma vez que visa verificar a compatibilidade, com o acordo-quadro, da legislação nacional relativa aos contratos de trabalho para uma ou mais viagens determinadas, ao passo que, nos processos principais, os contratos de trabalho em causa foram qualificados de contratos de trabalho a termo.
- 51 Há que recordar que, segundo jurisprudência constante, as questões relativas à interpretação do direito da União submetidas pelo juiz nacional no quadro regulamentar e factual que ele define sob a sua responsabilidade, e cuja exatidão não compete ao Tribunal de Justiça verificar, gozam de uma presunção de pertinência. A recusa do Tribunal de Justiça de conhecer de um pedido apresentado por um órgão jurisdicional nacional só será possível quando se verifique de forma manifesta que a interpretação solicitada do direito da União não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio nos processos principais, quando o problema for de natureza hipotética ou ainda quando o Tribunal de Justiça não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para responder de forma útil às questões que lhe são submetidas (v., designadamente, acórdãos Della Rocca, EU:C:2013:235, n.º 29, e Márquez Samohano, EU:C:2014:146, n.º 35).
- 52 No caso em apreço, verifica-se, contudo, que o órgão jurisdicional de reenvio se interroga sobre a interpretação do acordo-quadro no âmbito de litígios reais subsequentes à resolução dos contratos de trabalho a termo sucessivos celebrados pelos recorrentes nos processos principais para uma ou mais viagens determinadas. Com a terceira questão, esse órgão jurisdicional questiona-se sobre se a legislação nacional em causa nos processos principais, segundo a qual a indicação da viagem ou das viagens a efetuar constitui uma razão objetiva para a celebração desses contratos, está em conformidade com as exigências do acordo-quadro. Nestas condições, não se pode considerar que esta questão reveste um caráter hipotético, pelo que deve ser considerada admissível.

- 53 Quanto ao mérito destas questões, atendendo a que estas visam a interpretação do artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro, há que recordar que, como se explicou no n.º 46 do presente acórdão, esta disposição é desprovida de pertinência, uma vez que não impõe nenhuma obrigação aos Estados-Membros no que diz respeito às regras de direito interno aplicáveis à celebração dos contratos de trabalho a termo.
- 54 No que diz respeito ao artigo 5.º do acordo-quadro, cumpre recordar que o n.º 1 deste artigo tem por objeto implementar um dos objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro, ou seja, regular o recurso sucessivo aos contratos ou às relações laborais a termo, considerados uma fonte potencial de abusos em detrimento dos trabalhadores, prevendo um determinado número de disposições mínimas de proteção destinadas a evitar a precarização da situação dos trabalhadores por conta de outrem (v., designadamente, acórdãos Adeneler e o., EU:C:2006:443, n.º 63; Angelidaki e o., EU:C:2009:250, n.º 73; Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, n.º 31; Küçük, EU:C:2012:39, n.º 25; e Márquez Samohano, EU:C:2014:146, n.º 41).
- 55 Com efeito, como resulta do segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro, e dos n.ºs 6 e 8 das considerações gerais do referido acordo-quadro, o benefício da estabilidade do emprego é concebido como um elemento da maior importância para a proteção dos trabalhadores, ao passo que só em determinadas circunstâncias os contratos de trabalho a termo são suscetíveis de responder às necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores (acórdãos Adeneler e o., EU:C:2006:443, n.º 62, e Huet, EU:C:2012:133, n.º 35).
- 56 Por conseguinte, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro impõe aos Estados-Membros, com o fim de prevenir a utilização abusiva de contratos ou relações laborais a termo sucessivos, a adoção efetiva e coerciva de uma ou várias das medidas que enumera, sempre que o seu direito interno não preveja medidas legislativas equivalentes. As medidas assim enumeradas no n.º 1, alíneas a) a c), do referido artigo, que são três, referem-se, respetivamente, a razões objetivas que justificam a renovação desses contratos ou relações laborais, à duração máxima total desses contratos de trabalho ou relações laborais sucessivos e ao número de renovações dos mesmos (v., designadamente, acórdãos Angelidaki e o., EU:C:2009:250, n.ºs 74 e 151; Küçük, EU:C:2012:39, n.º 26; e Márquez Samohano, EU:C:2014:146, n.º 42; e despacho Papalia, C-50/13, EU:C:2013:873, n.ºs 18 e 19).
- 57 No entanto, há que salientar, antes de mais, que o acordo-quadro não impõe aos Estados-Membros a adoção de uma medida que exija que qualquer primeiro ou único contrato de trabalho a termo seja justificado por uma razão objetiva. Com efeito, como o Tribunal de Justiça já decidiu, esses contratos de trabalho a termo não estão abrangidos pelo artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, que versa unicamente sobre a prevenção da utilização abusiva de contratos ou relações laborais a termo sucessivos, visto as razões objetivas referidas no n.º 1, alínea a), do referido artigo respeitarem assim unicamente à «renovação de tais contratos ou relações» (v. acórdão Angelidaki e o., EU:C:2009:250, n.º 90, e despacho Vino, EU:C:2010:677, n.ºs 58 e 59).
- 58 No que diz respeito aos referidos contratos ou relações laborais a termo sucessivos, resulta, com efeito, do n.º 56 do presente acórdão que as partes signatárias do acordo-quadro, como indica o n.º 7 das considerações gerais deste, consideraram que a utilização abusiva de contratos de trabalho a termo com base em razões objetivas constitui um meio de evitar abusos (v. acórdãos Adeneler e o., EU:C:2006:443, n.º 67, e Angelidaki e o., EU:C:2009:250, n.ºs 91 e 92; e despacho Vassilakis e o., C-364/07, EU:C:2008:346, n.º 86).
- 59 Contudo, os Estados-Membros dispõem de uma margem de apreciação para executar o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, uma vez que têm a opção de recorrer a uma ou várias medidas enunciadas no n.º 1, alíneas a) a c), deste artigo, ou ainda a medidas legais existentes equivalentes, tendo em conta as necessidades de setores específicos e/ou de categorias de trabalhadores (v. acórdãos Impact, EU:C:2008:223, n.º 71; Angelidaki e o., EU:C:2009:250, n.ºs 81 e 93; e Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, n.º 35).

- 60 Desta forma, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro impõe aos Estados-Membros um objetivo geral, que consiste na prevenção desses abusos, deixando-os, no entanto, escolher os meios para o alcançar, desde que não ponham em causa o objetivo ou o efeito útil do acordo-quadro (acórdão Huet, EU:C:2012:133, n.ºs 42, 43 e jurisprudência referida).
- 61 Daqui resulta que, para efeitos desta implementação, um Estado-Membro pode legitimamente decidir não adotar a medida visada no n.º 1, alínea a), do referido artigo, que consiste em exigir que a renovação de tais contratos ou relações laborais a termo sucessivos seja justificada por razões objetivas. Pelo contrário, pode preferir adotar uma das medidas ou as duas medidas visadas no n.º 1, alíneas b) e c), do referido artigo, que se referem, respetivamente, à duração máxima total destes contratos ou relações laborais sucessivos e ao seu número de renovações, ou até optar por manter uma medida legal existente equivalente, e isto desde que, qualquer que seja a medida escolhida, seja assegurada a prevenção efetiva da utilização abusiva de contratos ou de relações laborais a termo (v. acórdão Angelidaki e o., EU:C:2009:250, n.º 94, e, neste sentido, acórdão Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, n.º 44).
- 62 Além disso, quando, como no caso em apreço, o direito da União não prevê sanções específicas para a hipótese de se verificarem abusos, incumbe às autoridades nacionais adotar medidas, que se devem revestir de caráter não só proporcionado mas também suficientemente eficaz e dissuasivo para garantir a plena eficácia das normas adotadas em aplicação do acordo-quadro (v., designadamente, acórdão Angelidaki e o., EU:C:2009:250, n.º 158; e despachos Affatato, C-3/10, EU:C:2010:574, n.º 45, e Papalia, EU:C:2013:873, n.º 20).
- 63 Embora, na falta de legislação da União na matéria, as modalidades de execução dessas normas sejam da competência da ordem jurídica interna dos Estados-Membros, por força do princípio da autonomia processual destes últimos, essas modalidades não devem, no entanto, ser menos favoráveis do que as que regulam situações semelhantes de natureza interna (princípio da equivalência) nem tornar impossível, na prática, ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pela ordem jurídica da União (princípio da efetividade) (v., designadamente, acórdão Angelidaki e o., EU:C:2009:250, n.º 159; e despachos Affatato, EU:C:2010:574, n.º 46, e Papalia, EU:C:2013:873, n.º 21).
- 64 Daqui resulta que, quando tenha ocorrido um recurso abusivo a contratos ou a relações laborais a termo sucessivos, uma medida que apresente garantias efetivas e equivalentes de proteção dos trabalhadores deve poder ser aplicada para punir devidamente esse abuso e eliminar as consequências da violação do direito da União (acórdão Angelidaki e o., EU:C:2009:250, n.º 160; e despachos Affatato, EU:C:2010:574, n.º 47, e Papalia, EU:C:2013:873, n.º 22).
- 65 A este respeito, há que recordar que, como o Tribunal de Justiça salientou por diversas vezes, o acordo-quadro não estabelece uma obrigação geral dos Estados-Membros de prever a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos sem termo. Com efeito, o artigo 5.º, n.º 2, do acordo-quadro deixa, em princípio, aos Estados-Membros a incumbência de determinar quais as condições em que os contratos ou as relações laborais a termo são considerados celebrados sem termo. Daqui resulta que o acordo-quadro não estabelece as condições em que se pode fazer uso dos contratos sem termo (v., designadamente, acórdão Huet, EU:C:2012:133, n.ºs 38 a 40 e jurisprudência referida).
- 66 No caso em apreço, no que diz respeito à legislação nacional em causa nos processos principais, há que recordar que não compete ao Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre a interpretação das disposições do direito interno, tarefa que incumbe em exclusivo ao órgão jurisdicional de reenvio ou, eventualmente, aos órgãos jurisdicionais nacionais competentes, que devem determinar se as exigências recordadas nos n.ºs 56 a 65 do presente acórdão estão satisfeitas pelas disposições da legislação nacional aplicável (v., designadamente, acórdãos Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, n.º 39, e Angelidaki e o., EU:C:2009:250, n.º 163; e despacho Papalia, EU:C:2013:873, n.º 30).

- 67 Compete, pois, ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar em que medida as condições de aplicação e a execução efetiva das disposições relevantes do direito interno fazem com que estas constituam uma medida adequada para evitar e, se for caso disso, punir a utilização abusiva de contratos ou relações laborais a termo sucessivos (v., neste sentido, acórdãos Vassallo, EU:C:2006:518, n.º 41, e Angelidaki e o., EU:C:2009:250, n.º 164).
- 68 Todavia, o Tribunal de Justiça, decidindo a título prejudicial, pode, sendo caso disso, fornecer esclarecimentos que permitam orientar o órgão jurisdicional nacional na sua apreciação (v., designadamente, acórdão Vassallo, EU:C:2006:518, n.º 39, e despacho Papalia, EU:C:2013:873, n.º 31).
- 69 A este respeito, sem que seja necessário analisar se uma norma nacional como a prevista no artigo 326.º do Código da Navegação, adotada antes da entrada em vigor da Diretiva 1999/70 e do acordo-quadro, contém uma «razão objetiva» na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro, há que observar que esta norma, que estabelece a regra imperativa de que, quando um trabalhador tiver sido contratado ininterruptamente pelo mesmo empregador, mediante vários contratos de trabalho a termo, por um período superior a um ano, esses contratos são convertidos numa relação laboral sem termo, é suscetível de cumprir as exigências recordadas nos n.ºs 56 a 65 do presente acórdão.
- 70 Com efeito, esta norma é suscetível de conter, em simultâneo, uma medida legislativa existente equivalente à medida preventiva do recurso abusivo aos contratos de trabalho a termo sucessivos estabelecida no artigo 5.º, n.º 1, alínea b), do acordo-quadro, relativa à duração máxima total desses contratos, e uma medida que pune efetivamente esta utilização abusiva (v., por analogia, acórdão Angelidaki e o., EU:C:2009:250, n.º 170, e despacho Koukou, C-519/08, EU:C:2009:269, n.º 79).
- 71 Afigura-se que esta conclusão não é suscetível de ser posta em causa pela exigência, decorrente dessa norma, de que só são considerados «ininterruptos», logo, «sucessivos», os contratos de trabalho a termo separados por um período inferior ou igual a 60 dias. Com efeito, este período pode ser, de forma geral, considerado suficiente para interromper qualquer relação laboral existente e, consequentemente, fazer com que qualquer eventual contrato assinado posteriormente não seja considerado sucessivo, mais ainda quando, como nos processos principais em causa, a duração dos contratos de trabalho a termo não pode exceder 78 dias. Com efeito, afigura-se difícil, a um empregador que tem necessidades permanentes e duradouras, contornar a proteção concedida pelo acordo-quadro contra os abusos, ao deixar decorrer, no termo de cada contrato de trabalho a termo, um prazo de cerca de dois meses (v., por analogia, despacho Vassilakis e o., EU:C:2008:346, n.º 115).
- 72 Contudo, incumbe às autoridades e aos órgãos jurisdicionais nacionais, encarregados da execução das medidas de transposição da Diretiva 1999/70 e chamados, assim, a pronunciar-se sobre a qualificação de contratos de trabalho a termo sucessivos, examinar, caso a caso, todas as circunstâncias da causa, tomando em consideração, nomeadamente, o número dos referidos contratos sucessivos celebrados com a mesma pessoa ou para efeitos da prestação de um mesmo trabalho, a fim de excluir que relações de trabalho a termo sejam utilizadas abusivamente pelos empregadores (v. despacho Vassilakis e o., EU:C:2008:346, n.º 116).
- 73 Em especial, em processos como os principais, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio assegurar-se de que o período máximo de um ano previsto na legislação nacional em causa nos processos principais é calculado de forma a não reduzir substancialmente a eficácia da prevenção e da punição do recurso abusivo aos contratos de trabalho a termo sucessivos. Tal poderá suceder, como a Comissão Europeia salientou nas suas observações escritas, se este período máximo for calculado em função não do número de dias civis abrangidos por esses contratos de trabalho, mas em função do número de dias de atividade efetivamente cumpridos pelo trabalhador em causa, quando, por exemplo, devido à frequência reduzida das viagens, este último número for claramente inferior ao primeiro.

- 74 Em face do exposto, há que responder à terceira e quarta questões que o artigo 5.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não se opõe, em princípio, a uma legislação nacional, como a que está em causa nos processos principais, que só prevê a conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo se o trabalhador em causa tiver sido contratado ininterruptamente, mediante esses contratos, pelo mesmo empregador, por um período superior a um ano, sendo o contrato de trabalho considerado ininterrupto quando os contratos de trabalho a termo são separados por um período inferior ou igual a 60 dias. No entanto, compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar que as condições de aplicação e a execução eficaz dessa legislação fazem com que estas constituam uma medida adequada para evitar e punir a utilização abusiva de contratos ou relações laborais a termo sucessivos.

Quanto às despesas

- 75 Revestindo o processo, quanto às partes nas causas principais, 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 (Terceira Secção) declara:

- 1) **O acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura no anexo da Diretiva 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 é aplicável a trabalhadores, como os recorrentes nos processos principais, contratados, mediante contratos de trabalho a termo, como marítimos em *ferries* que efetuam uma viagem marítima entre dois portos situados no mesmo Estado-Membro.**
- 2) **As disposições do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo devem ser interpretadas no sentido de que não se opõem a uma legislação nacional, como a que está em causa nos processos principais, que prevê que os contratos de trabalho a termo devem indicar a duração do contrato, mas não a data em que ocorre o termo.**
- 3) **O artigo 5.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo deve ser interpretado no sentido de que não se opõe, em princípio, a uma legislação nacional, como a que está em causa nos processos principais, que só prevê a conversão de contratos de trabalho a termo em contratos de trabalho sem termo se o trabalhador em causa tiver sido contratado ininterruptamente, mediante esses contratos, pelo mesmo empregador, por um período superior a um ano, sendo o contrato de trabalho considerado ininterrupto quando os contratos de trabalho a termo são separados por um período inferior ou igual a 60 dias. No entanto, compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar que as condições de aplicação e a execução eficaz dessa legislação fazem com que estas constituam uma medida adequada para evitar e punir a utilização abusiva de contratos ou relações laborais a termo sucessivos.**

Assinaturas