ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

23 de Abril de 2009 *

Nos processos apensos C-378/07 a C-380/07,

que têm por objecto pedidos de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentados pelo Monomeles Protodikeio Rethymnis (Grécia), por decisões de 19, 20 e 23 de Julho de 2007, entrados no Tribunal de Justiça em 8 de Agosto de 2007, nos processos

Kiriaki Angelidaki (C-378/07),

Anastasia Aivali,

Aggeliki Vavouraki,

Chrysi Kaparou,

Manina Lioni,

* Língua do processo: grego.

Evaggelia Makrygiannaki,

Eleonora Nisanaki,

Christiana Panagiotou,

Anna Pitsidianaki,

Maria Chalkiadaki,

Chrysi Chalkiadaki

contra

Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis,

e

Charikleia Giannoudi (C-379/07),

Georgios Karabousanos (C-380/07),

Sofoklis Michopoulos

contra

Dimos Geropotamou,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

composto por: A. Rosas, presidente de secção, A. Ó Caoimh (relator), J. N. Cunha Rodrigues, U. Lõhmus e P. Lindh, juízes,

advogada-geral: J. Kokott,
secretário: L. Hewlett, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 8 de Outubro de 2008,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de K. Angelidaki e o., por I. Koutsourakis, F. Dermitzaki e K. Tokatlidis, dikigoroi,

— em representação do Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, por M. Drymakis, dikigoros,

— em representação de C. Giannoudi, por I. Zouridis, F. Dermitzaki e K. Tokatlidis, dikigoroi,

— em representação de G. Karabousanos e S. Michopoulos, por I. Zouridis e M.-M. Tsipra, dikigoroi,

— em representação do Dimos Geropotamou, por N. Michelakis, dikigoros,

— em representação do Governo helénico, por K. Samoni, E. Mamouna e M. Michelogiannaki, na qualidade de agentes,

— em representação do Governo italiano, por I. M. Braguglia, na qualidade de agente, assistido por P. Gentili, avvocato dello Stato,

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

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 4 de Dezembro de 2008,

profere o presente

Acórdão

1 Os pedidos de decisão prejudicial têm por objecto a interpretação dos artigos 5.º, n.ºs 1 e 2, e 8.º, n.º 3, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de Março de 1999 (a seguir «acordo-quadro»), que figura em anexo à Directiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175, p. 43).

2 Estes pedidos foram apresentados no quadro de litígios que opõem K. Angelidaki e treze outros assalariados ao seu empregador, respectivamente, o Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (administração da prefeitura de Rethymnon) e o Organismos Topikis Autodioikisis Rethymnis, denominado «Dimos Geropotamou» (município de Geropotamos), a respeito da qualificação dos contratos de trabalho que os vinculavam a este último e da não renovação dos referidos contratos.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

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

4 Resulta do terceiro, sexto, sétimo, décimo terceiro a décimo quinto e décimo sétimo considerandos da referida directiva, bem como do primeiro a terceiro parágrafos do preâmbulo e dos pontos 3, 5 a 8 e 10 das considerações gerais do acordo-quadro que:

— a concretização do mercado interno deve conduzir a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores na Comunidade Europeia, através da aproximação no progresso dessas condições, nomeadamente no que se refere às formas de trabalho para além do trabalho de duração indeterminada, com o fim de alcançar o equilíbrio necessário entre flexibilidade do tempo de trabalho e a segurança dos trabalhadores;

— esses objectivos não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros, de modo que foi considerado adequado recorrer a uma medida comunitária juridicamente vinculativa, elaborada em estreita colaboração com os parceiros sociais representativos;

— as partes no acordo-quadro reconhecem que, por um lado, os contratos por tempo indeterminado são e continuarão a ser a forma comum da relação laboral, uma vez que contribuem para a qualidade de vida dos trabalhadores em causa e para a

melhoria do seu desempenho, mas que, por outro, os contratos a termo dão resposta, em determinadas circunstâncias, tanto às necessidades das entidades patronais como dos trabalhadores;

— o acordo-quadro enuncia os princípios gerais e as prescrições mínimas relativos ao trabalho a termo, instituindo, designadamente, um quadro geral destinado a assegurar a igualdade de tratamento dos trabalhadores a termo, protegendo-os da discriminação, bem como a evitar os abusos decorrentes da utilização dos contratos de trabalho a termo sucessivos, remetendo para os Estados-Membros e para os parceiros sociais a definição das modalidades de transposição dos referidos princípios e prescrições, a fim de serem consideradas as realidades das situações específicas nacionais, sectoriais e sazonais;

— foi assim que o Conselho da União Europeia considerou que o acto apropriado para a aplicação deste acordo-quadro é uma directiva, uma vez que vincula os Estados-Membros quanto ao resultado a alcançar, deixando à sua competência a forma e os meios;

— mais particularmente, no tocante aos termos empregues no acordo-quadro, sem nele estarem definidos especificamente, a Directiva 1999/70 deixa aos Estados-Membros o cuidado de os definirem em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais, desde que esses termos respeitem o conteúdo do acordo-quadro; e

— segundo as partes signatárias do acordo-quadro, a utilização de contratos a termo com base em razões objectivas constitui uma forma de evitar abusos em detrimento dos trabalhadores.

5 Nos termos do artigo 1.º do acordo-quadro, este:

«[tem por] objectivo […]:

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.»

6 O artigo 2.º do acordo-quadro prevê:

«1. O presente acordo é aplicável aos trabalhadores contratados a termo ou partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, convenções colectivas 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 carácter público, de formação, integração ou reconversão profissional.»

7 O artigo 3.º do mesmo acordo-quadro tem a seguinte redacção:

«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 directamente entre um empregador e um trabalhador cuja finalidade seja determinada por condições objectivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento.

2. Para efeitos do presente acordo, entende-se por 'trabalhador permanente em situação comparável' um trabalhador titular de um contrato de trabalho ou relação laboral por tempo indeterminado que, na mesma empresa, realize um trabalho ou uma actividade idêntico ou similar, tendo em conta as qualificações ou competências.

No caso de não existir nenhum trabalhador permanente em situação comparável na mesma empresa, a comparação deverá efectuar-se com referência à convenção colectiva aplicável ou, na sua falta, em conformidade com a legislação, convenções colectivas ou práticas nacionais.»

8 O artigo 4.º do acordo-quadro dispõe:

«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 justificaram um tratamento diferente.

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

[…]»

9 O artigo 5.º do acordo-quadro enuncia:

«1. Para evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo e sempre que não existam medidas legais equivalentes para a sua prevenção, os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais e de acordo com a lei, acordos colectivos ou práticas nacionais, e/ou os parceiros sociais deverão introduzir, de forma a que se tenham em conta as necessidades de sectores e/ou categorias de trabalhadores específicos, uma ou várias das seguintes medidas:

a) Razões objectivas que justifiquem a renovação dos supramencionados contratos ou relações laborais;

b) Duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo;

c) Número máximo de renovações dos contratos ou relações laborais a termo.

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

a) Como sucessivos;

b) Como celebrados por tempo indeterminado.»

10 O artigo 8.º do acordo-quadro dispõe:

«1. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais poderão manter ou estabelecer disposições mas favoráveis aos trabalhadores do que as previstas no presente acordo.

[…]

3. Da aplicação deste acordo não poderá resultar um motivo válido para diminuir o nível geral de protecção dos trabalhadores para efeitos do presente acordo.

[…]

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

[…]»

11 Nos termos do artigo 2.º, primeiro e segundo parágrafos, da Directiva 1999/70:

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

Os Estados-Membros podem, se necessário e após consulta dos parceiros sociais, para ter em conta dificuldades especiais ou para efectuar a aplicação através de convenção

colectiva, dispor, no máximo, de um ano suplementar. Devem informar imediatamente a Comissão destas circunstâncias.»

12 O artigo 3.º da mesma directiva enuncia:

«A presente directiva entra em vigor na data da sua publicação no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*.»

Legislação nacional

Legislação destinada a transpor a Directiva 1999/70

13 O Governo helénico informou a Comissão de que pretendia fazer uso da faculdade, prevista no artigo 2.º, segundo parágrafo, da Directiva 1999/70, de dispor de um prazo suplementar para a adopção das medidas de transposição desta directiva. Devido a essa prorrogação, este prazo só expirava em 10 de Julho de 2002.

14 A primeira medida de transposição da Directiva 1999/70 para a ordem jurídica helénica, a saber, o Decreto presidencial n.º 81/2003, que estabelece regras para os trabalhadores com contratos de trabalho a termo (FEK A' 77/2.4.2003), entrou em vigor em 2 de Abril de 2003. Por força do artigo 2.º, n.º 1, do referido decreto, este é aplicável aos trabalhadores com um contrato ou uma relação de trabalho a termo.

15 Este decreto foi seguidamente alterado pelo Decreto presidencial n.º 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004), que entrou em vigor em 23 de Agosto de 2004. O artigo 2.º, n.º 1, do Decreto presidencial n.º 81/2003 foi substituído pelo seguinte texto:

«[O decreto] é aplicável aos trabalhadores do sector privado com um contrato ou uma relação de trabalho a termo.»

16 A segunda medida de transposição da Directiva 1999/70 para a ordem jurídica helénica entrou em vigor em 19 de Julho de 2004. O Decreto presidencial n.º 164/2004, que estabelece regras especiais para os trabalhadores com contratos a termo no sector público (FEK A' 134/19.7.2004), transpôs, com efeito, a Directiva 1999/70 para a legislação helénica aplicável ao pessoal do Estado e do sector público em sentido amplo.

17 Nos termos do artigo 2.º, n.º 1, do referido decreto presidencial:

«As disposições do presente decreto são aplicáveis ao pessoal do sector público […] e ao pessoal das empresas municipais, empregado com base num contrato ou numa relação de trabalho a termo, num contrato de prestação de serviços ou noutro tipo de contrato ou relação que dissimule uma relação de trabalho subordinado.»

18 O artigo 5.º do Decreto presidencial n.º 164/2004 tem a seguinte redacção:

«Contratos sucessivos

«1. São proibidos os contratos sucessivos celebrados e executados entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador, nos quais se estipulem uma categoria profissional igual ou semelhante e condições de trabalho iguais ou semelhantes, quando entre esses contratos exista um intervalo inferior a três meses.

2. A celebração desses contratos é excepcionalmente admissível se for justificada por uma razão objectiva. Verifica-se uma razão objectiva quando os contratos que se seguem ao contrato inicial são celebrados para satisfazer necessidades especiais do mesmo tipo, directa e imediatamente relacionadas com a forma, a natureza ou a actividade da empresa.

[…]

4. Em nenhum caso o número de contratos sucessivos pode ser superior a três, sem prejuízo das disposições do n.º 2 do artigo seguinte.»

19 O artigo 6.º do referido decreto dispõe:

«Duração máxima dos contratos

1. Os contratos sucessivos celebrados e executados entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador, nos quais se estipulem uma categoria profissional igual ou semelhante e condições de trabalho iguais ou semelhantes, não podem exceder um total de vinte e quatro meses de actividade, independentemente de serem celebrados em aplicação do artigo anterior ou de outras disposições da legislação em vigor.

2. Só é permitido exceder o período total de vinte e quatro meses relativamente a categorias especiais de trabalhadores, em função da natureza e tipo do trabalho, previstas na legislação em vigor, como os membros do pessoal dirigente, os trabalhadores contratados no âmbito de um programa de investigação específico ou que seja subvencionado ou financiado, ou os trabalhadores contratados para realizar actividades conexas com o cumprimento de obrigações decorrentes de convenções celebradas com organismos internacionais.»

20 O artigo 7.º do Decreto presidencial n.º 164/2004, enuncia:

«Consequências das infracções

1. Os contratos celebrados em violação das disposições dos artigos 5.º e 6.º do presente decreto são nulos.

2. Quando um contrato nulo tiver sido total ou parcialmente executado, são devidas ao trabalhador as remunerações decorrentes do mesmo e as que já lhe tiverem sido pagas não estão sujeitas à repetição do indevido. A título de indemnização, o trabalhador tem direito a receber o montante a que teria direito um trabalhador equivalente contratado por tempo indeterminado, em caso de cessação da sua relação de trabalho. Se houver mais do que um contrato nulo, o período considerado para efeitos do cálculo da indemnização é o correspondente à totalidade dos períodos de actividade com base nos contratos nulos. Os montantes pagos pelo empregador ao trabalhador serão imputados ao responsável.

3. Quem violar as disposições dos artigos 5.º e 6.º do presente decreto é punido com pena de prisão […]. Se o ilícito for cometido com negligência, o responsável é passível de pena de prisão até um ano. O referido ilícito constitui igualmente infracção disciplinar grave.»

21 O artigo 11.º do Decreto presidencial n.º 164/2004 contém as seguintes disposições transitórias:

«1. Os contratos sucessivos, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do presente decreto, que tenham sido celebrados antes da entrada em vigor deste último e que sejam aplicáveis no momento da sua entrada em vigor são futuramente considerados contratos de trabalho por tempo indeterminado, se estiverem preenchidas as seguintes condições cumulativas:

a) A duração total dos contratos sucessivos for igual ou superior a 24 meses até à entrada em vigor deste decreto, independentemente do número de renovações do contrato, ou houver, pelo menos, três renovações após o contrato inicial, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, [do presente decreto], com um período total de emprego igual ou superior a 18 meses num período total de 24 meses a contar do contrato inicial;

b) O período total de emprego, nos termos da alínea a), tenha sido efectivamente cumprido junto da mesma entidade, com uma categoria profissional igual ou

semelhante e em condições de trabalho iguais ou semelhantes às estipuladas no contrato inicial; […].

c) O contrato tenha por objecto actividades directa e imediatamente relacionadas com uma necessidade estável e duradoura da entidade em questão, tal como esta necessidade é definida pelo interesse público servido por esta entidade;

d) O período total de emprego, na acepção das alíneas precedentes, tenha sido cumprido a tempo inteiro ou a tempo parcial e no exercício de funções iguais ou semelhantes às estipuladas no contrato inicial. […]

2. Para demonstrar que se verificam os pressupostos referidos no número anterior, o trabalhador deve apresentar na instituição respectiva, dentro do prazo peremptório de dois meses, a contar da entrada em vigor do presente decreto, um pedido que indique os dados de que resulta a verificação dos referidos pressupostos. O conselho do serviço ou o órgão a ele equiparado ou, na sua falta, o conselho de administração da pessoa colectiva em causa ou o órgão equiparado segundo as disposições pertinentes, são os órgãos competentes para avaliar, caso a caso, se se verificam os pressupostos referidos no número anterior. No que se refere às empresas municipais ou comunais, o órgão competente é o conselho municipal ou comunal da respectiva colectividade territorial, mediante proposta do conselho de administração ou do órgão administrativo da empresa. O referido órgão competente aprecia igualmente se os contratos de prestação de serviços ou outros contratos encobrem relações de trabalho subordinado. A referida avaliação do órgão competente deverá ocorrer, o mais tardar, dentro de cinco meses a contar da data de entrada em vigor do presente decreto.

3. As avaliações dos órgãos competentes, na acepção do n.º 2, sejam positivas ou negativas, serão imediatamente comunicadas ao Conselho Superior de Selecção de Pessoal [Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou, a seguir «ASEP»], que decide sobre essas avaliações no prazo de três meses a contar da respectiva comunicação.

4. O disposto no presente artigo é aplicável aos trabalhadores do sector público […] e aos trabalhadores das empresas municipais […].

5. Estão igualmente sujeitos ao disposto no n.º 1 deste artigo os contratos que cessaram nos últimos três meses antes da entrada em vigor do presente decreto; esses contratos são considerados contratos sucessivos aplicáveis até à entrada em vigor do presente decreto. A condição referida no n.º 1, alínea a), deste artigo deve estar preenchida na data da cessação do contrato.

[…]»

Outras disposições pertinentes no tocante aos contratos de trabalho a termo

— Disposições constitucionais

22 O artigo 103.º da Constituição da República Helénica tem a seguinte redacção:

«[…]

2. Ninguém pode ser nomeado funcionário para um lugar do quadro que não esteja previsto na lei. Ao abrigo de uma lei especial, pode ser admitido pessoal, a título excepcional, por contrato a termo de direito privado, para satisfazer necessidades imprevistas e urgentes.

[…]

8. A lei estabelece os termos e a duração das relações de trabalho de direito privado no sector estatal e no sector público em sentido lato, tal como definido pela lei em cada caso, quer para preencher necessidades temporárias quer necessidades imprevistas e urgentes na acepção do segundo parágrafo do n.º 2. A lei determinará igualmente as funções para as quais se poderá recorrer ao pessoal referido no parágrafo anterior. É proibido titularizar através de uma lei o pessoal referido no primeiro parágrafo ou converter os seus contratos em contratos por tempo indeterminado. As proibições previstas no presente número aplicam-se igualmente às pessoas admitidas através de contratos de prestação de serviços.»

23 O artigo 103.º, n.º 8, da Constituição da República Helénica entrou em vigor em 7 de Abril de 2001, isto é, após a entrada em vigor da Directiva 1999/70, mas antes da expiração tanto do prazo normal de transposição desta directiva, a saber, 10 de Julho de 2001, como do prazo suplementar previsto no artigo 2.º, segundo parágrafo, da referida directiva, a saber, 10 de Julho de 2002.

— Disposições legislativas

24 O artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, relativa à rescisão imperativa do contrato de trabalho dos empregados do sector privado (FEK B' 11/18.3.1920), dispõe:

«As normas da presente lei aplicam-se igualmente aos contratos de trabalho a termo, se a fixação do termo não for justificada pela natureza do contrato, mas visar intencionalmente contornar a aplicação das normas da presente lei sobre a forma imperativa de rescisão do contrato de trabalho.»

25 Segundo a decisão de reenvio, decorre do artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, conforme interpretada pela jurisprudência helénica, que um contrato de trabalho a termo é considerado um contrato por tempo indeterminado quando não haja nenhuma razão objectiva que justifique a limitação da sua duração, o que se verifica quando esse contrato visa satisfazer necessidades estáveis e permanentes do empregador. Esta disposição aplica-se não apenas quando foram celebrados vários contratos de trabalho a termo sucessivos mas também quando está em causa um primeiro ou único contrato de trabalho a termo.

26 Além disso, resulta dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça que, pelo acórdão n.º 18/2006, o Areios Pagos (Tribunal Supremo) considerou que o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920 constitui uma «medida legal equivalente», na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, na medida em que permite a requalificação com efeito retroactivo de contratos de trabalho a termo, tanto no sector privado como no público, em contratos por tempo indeterminado, e isto apesar da proibição, prevista no artigo 103.º da Constituição da República Helénica, de converter por via legislativa um contrato de trabalho a termo em contrato por tempo indeterminado, dado que esta proibição não impede o reconhecimento da natureza real de um contrato. Em contrapartida, nos seus acórdãos n.ºs 19/2007 e 20/2007, proferidos em 11 de Junho de 2007, o Areios Pagos decidiu que os contratos de trabalho a termo não podem, tendo em conta o referido artigo 103.º, ser convertidos em contratos por tempo indeterminado, mesmo quando cubram necessidades estáveis e permanentes.

27 O artigo 21.º da Lei n.º 2190/1994, que cria uma autoridade independente encarregada da selecção do pessoal e da gestão das questões administrativas (FEK A' 28/3.3.1994), dispõe:

«1. Os serviços públicos e as pessoas colectivas […] podem contratar pessoal mediante contratos de trabalho de direito privado a termo, para fazer face a necessidades sazonais ou a outras necessidades periódicas ou temporárias, nas condições e de acordo com o procedimento a seguir regulado.

2. A duração dos contratos previstos no n.º 1 não pode exceder oito meses num período total de doze meses. No caso de contratação temporária para fazer face, nos termos das disposições em vigor, a necessidades urgentes, determinadas por ausências ou por lugares vagos, a duração do contrato não pode exceder quatro meses para cada trabalhador. A renovação de um contrato ou a celebração de um novo contrato ao longo do mesmo ano assim como a sua conversão em contrato por tempo indeterminado são nulas.»

28 O artigo 6.º, n.º 1, da Lei n.º 2527/1997 prevê que a celebração por serviços e pessoas colectivas do sector público de contratos de prestação de serviços com pessoas singulares pressupõe a adopção prévia de uma decisão ministerial que deve, nomeadamente, indicar que os serviços não se inserem nas funções habituais dos agentes do organismo interessado, bem como as razões pelas quais esses serviços não podem ser realizados pelos agentes deste organismo. Segundo esta disposição, todos os contratos de prestação de serviços que cubram necessidades estáveis e permanentes do empregador são nulos de pleno direito e na sua totalidade.

29 O artigo 1.º da Lei n.º 3250/2004 (FEK A' 124/7.7.2004) dispõe o seguinte:

«1. O Estado, as colectividades territoriais de primeiro e de segundo grau e as pessoas colectivas de direito público podem admitir pessoal mediante contrato de trabalho de direito privado a termo e a tempo parcial, para satisfazer necessidades relativas a prestações de serviços de carácter social aos cidadãos.

2. A referida admissão deve ser exclusivamente destinada a fazer face a necessidades de prestações de serviços complementares aos cidadãos e não pode ter efeitos na composição do quadro de pessoal dos serviços das entidades mencionadas no número anterior.

[…]»

30 O artigo 2.º desta mesma lei dispõe:

«1. A admissão tem lugar através de contrato de trabalho de direito privado a termo e a tempo parcial, abrangendo pessoas que representem os vários grupos sociais e deve ter lugar em conformidade com os critérios de selecção definidos no artigo 4.º

2. A duração dos contratos não pode ser superior a dezoito meses. Pode ser celebrado um novo contrato com o mesmo trabalhador, após terem decorrido, pelo menos, quatro meses após ter caducado o contrato anterior. O horário de trabalho, para cada agente contratual, não pode ultrapassar as vinte horas semanais.»

31 Nos termos do artigo 3.º, n.º 1, da referida lei:

«São considerados serviços de carácter social os que dizem respeito, designadamente, à prestação de cuidados e assistência ao domicílio, à vigilância de edifícios escolares, à segurança rodoviária dos alunos, à integração social dos imigrantes, às necessidades extraordinárias de protecção civil, às manifestações culturais, à satisfação de necessidades ambientais especiais, à informação e à actualização dos cidadãos, bem como aos programas de carácter social financiados pela União Europeia.»

Litígios nos processos principais e questões prejudiciais

Processo C-378/07

32 Resulta da decisão de reenvio no presente processo que, durante o ano de 2005, cada uma das recorrentes no processo principal celebrou com o Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, uma entidade territorial inserida, segundo o direito helénico, no sector público, um contrato de trabalho de direito privado com a duração de 18 meses, que estava qualificado de contrato «a termo e a tempo parcial» na acepção da Lei n.º 3250/2004. Nenhum destes contratos foi prorrogado ou renovado no termo do seu prazo de validade.

33 Entendendo que a actividade exercida no quadro destes contratos satisfazia necessidades estáveis e permanentes do seu empregador, estas recorrentes interpuseram, em 3 de Novembro de 2006, recurso para o Monomeles Protodikeio Rethymnis (Tribunal de Primeira Instância, Juiz Singular, de Rethymnon), com vista a obter a respectiva qualificação como contratos de trabalho por tempo indeterminado e a obrigar a entidade territorial recorrida no processo principal a empregá-las nos termos de tais contratos.

34 As referidas recorrentes invocam, a este respeito, o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, o qual, interpretado de modo conforme com a Directiva 1999/70, constitui, como decidiu o Areios Pagos no seu acórdão n.º 18/2006, uma «medida legal equivalente», na acepção do artigo 5.º do acordo-quadro. O artigo 103.º, n.º 8, da Constituição da República Helénica não se opõe a tal, na medida em que a proibição de converter, no sector público, os contratos de trabalho a termo em contratos por tempo indeterminado só se aplica aos contratos que satisfaçam realmente uma necessidade provisória, imprevista ou urgente do empregador.

35 Na sua decisão, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se, assim, essencialmente, sobre se, ao excluir da protecção contra os abusos, prevista pelo Decreto presidencial n.º 164/2004, as pessoas que celebraram um único contrato de trabalho a termo, o legislador helénico efectuou uma transposição correcta da Directiva 1999/70, na medida em que esta exclusão poderá constituir, em violação do artigo 8.º, n.º 3, do

acordo-quadro, uma diminuição do nível geral de protecção dos trabalhadores com contratos a termo, como foi definido por uma «medida legal equivalente», na acepção do artigo 5.º, n.º 1, deste acordo, dado que o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920 se aplica tanto aos primeiros ou únicos contratos como aos contratos sucessivos.

36 Além disso, mesmo supondo que esta última disposição possa ser aplicada ao litígio no processo principal, este órgão jurisdicional entende que se coloca ainda a questão de saber, por um lado, se o direito nacional pode ser aplicado de tal modo que se considere que a celebração de um contrato de trabalho a termo assenta numa razão objectiva quando tenha sido efectuada por força de uma lei específica para cobrir necessidades especiais, complementares, sociais, urgentes e provisórias, ao passo que, na realidade, estas são «estáveis e permanentes». Por outro lado, interroga-se sobre se o poder de interpretação do órgão jurisdicional nacional pode, a este respeito, ser restringido por uma norma constitucional que proíbe de maneira absoluta, no sector público, a conversão de contratos de trabalho a termo em contratos por tempo indeterminado.

37 Nestas condições, o Monomeles Protodikeio Rethymnis decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1. Os artigos 5.º e 8.º, n.ºs 1 e 3, do [acordo-quadro] que é parte integrante da [Directiva 1999/70], devem ser interpretados no sentido de que o direito comunitário não permite ao Estado-Membro, com fundamento na aplicação do mesmo acordo-quadro, adoptar medidas quando:

a) na ordem jurídica nacional já existam, antes da entrada em vigor da directiva, medidas equivalentes, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro,

b) com as medidas adoptadas para aplicação do acordo-quadro o nível geral de protecção dos trabalhadores a termo na ordem jurídica nacional é reduzido?

2. Em caso de resposta afirmativa à primeira questão: a redução da protecção prevista para os trabalhadores a termo nos casos em que não existem contratos de trabalho a termo múltiplos e sucessivos, mas um só e único contrato que, na realidade, tem como objecto a prestação de trabalho por parte do trabalhador com vista a satisfazer necessidades que não são temporárias, extraordinárias ou urgentes, mas 'estáveis e permanentes', é inerente à aplicação do referido acordo-quadro e da referida directiva e, por conseguinte, essa redução da protecção é proibida ou é permitida do ponto de vista do direito comunitário?

3. Em caso de resposta afirmativa à primeira questão: quando na ordem jurídica nacional já existissem, à data da entrada em vigor da [Directiva 1999/70], medidas legais equivalentes, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, como o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, […] a adopção de uma medida normativa, fundamentada no acordo-quadro, como o artigo 11.º do Decreto Presidencial n.º 164/2004, que está em causa no processo principal, constitui uma redução não permitida do nível geral de protecção dos trabalhadores a termo na ordem jurídica nacional, na acepção do artigo 8.º, n.ºs 1 e 3, do acordo-quadro:

a) quando, no âmbito de aplicação da mencionada medida normativa, para aplicação do acordo-quadro, são previstos exclusivamente os casos de múltiplos contratos ou relações laborais a termo sucessivos e não são incluídos os casos de agentes contratuais que tenham celebrado, não contratos múltiplos sucessivos, mas um único contrato de trabalho a termo com vista a satisfazer, através da actividade dos trabalhadores, necessidades 'estáveis e permanentes' do empregador, ao passo que a norma anterior equivalente abrange todos os casos de contratos de trabalho a termo, incluindo os casos em que o trabalhador tenha celebrado um único contrato de trabalho a termo, que, na realidade, tem por objecto o exercício, pelo trabalhador, de actividades que visam a satisfação de necessidades que não são temporárias, nem extraordinárias ou urgentes, mas 'estáveis e permanentes';

b) quando a disposição normativa em causa, que visa aplicar o acordo-quadro, prevê, como consequência jurídica para a protecção dos trabalhadores a termo e a prevenção dos abusos na acepção do acordo-quadro sobre o trabalho a termo, a qualificação dos contratos de trabalho a termo como contratos por tempo indeterminado com efeitos para o futuro (*ex nunc*), ao passo que as normas equivalentes anteriores prevêem a qualificação dos contratos de trabalho a termo como contratos por tempo indeterminado com efeitos a partir do momento da sua celebração inicial (*ex tunc*)?

4. Em caso de resposta afirmativa à primeira questão: quando na ordem jurídica nacional já existissem, à data da entrada em vigor da [Directiva 1999/70], medidas legais equivalentes, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro […] como o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, que está em causa no processo principal, a opção do legislador grego […] que consistiu, por um lado, em excluir do âmbito de aplicação do referido Decreto Presidencial n.º 164/2004 os […] casos de abuso em que o trabalhador só celebrou um único contrato de trabalho a termo, mas que tem, na realidade, por objecto a prestação de actividades, por parte do trabalhador, com vista a satisfazer necessidades que não são temporárias, extraordinárias ou urgentes, mas 'estáveis e permanentes', e, por outro, em não aplicar uma medida análoga, específica para o caso concreto e eficaz, que determinasse um efeito jurídico de protecção dos trabalhadores nestes casos específicos de abuso, por acréscimo à protecção geral prevista genericamente pelo direito comum do trabalho na ordem jurídica grega, em todos os casos de prestações de trabalho com base num contrato nulo, independentemente da existência de um abuso na acepção do acordo-quadro, e que inclui o direito [de os] trabalhadores […] receberem a retribuição e a indemnização por despedimento, independentemente do facto de terem trabalhado com base num contrato de trabalho, válido ou não, constitui uma redução não permitida do nível geral de protecção dos trabalhadores a termo na ordem jurídica nacional, na acepção do artigo 8.º, n.ºs 1 e 3, do acordo-quadro, tendo em conta que:

a) a obrigação de pagamento da retribuição e da indemnização por despedimento está prevista no direito nacional para todos os casos de relações laborais e não visa especificamente prevenir os abusos, na acepção do acordo-quadro, e

b) a aplicação da medida legal equivalente anterior tem como consequência jurídica o reconhecimento do (único) contrato de trabalho a termo como contrato por tempo indeterminado?

5. Em caso de resposta afirmativa às questões anteriores: o juiz nacional, ao interpretar o seu direito nacional em conformidade com a [Directiva 1999/70], deve deixar de aplicar as disposições incompatíveis com essa directiva previstas na medida legislativa adoptada com fundamento na aplicação do acordo-quadro, o que, porém, determina uma redução do nível geral de protecção dos trabalhadores a termo na ordem jurídica interna, como as do Decreto Presidencial n.º 164/2004, as quais, tácita […] mas claramente, excluem a correspondente protecção nos casos de abusos em que o trabalhador tenha celebrado um único contrato de trabalho a termo, o qual, na realidade, tinha por objecto a prestação, por parte do trabalhador, de actividades com vista a satisfazer necessidades que não são temporárias, extraordinárias ou urgentes, mas 'estáveis e permanentes', e aplicar em seu lugar as disposições previstas na medida nacional equivalente já existente à data da entrada em vigor da directiva, como as [disposições] do artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920?

6. Caso o juiz nacional considerasse aplicável, em princípio, num processo referente a trabalho a termo, uma disposição (no caso concreto, o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/19[20]), que constitui uma medida legal equivalente na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do [acordo-quadro], e, com base nessa disposição, a constatação de que a celebração de um contrato de trabalho — mesmo que se trate de um só — foi feita a termo sem motivos objectivos ligados à natureza, ao tipo e às características da actividade desenvolvida, implique o reconhecimento de que tal contrato é um contrato por tempo indeterminado:

a) é compatível com o direito comunitário uma interpretação e aplicação do direito nacional por parte do juiz nacional segundo a qual constitui, em qualquer caso, um motivo objectivo para celebrar um contrato a termo o facto de se utilizar como fundamento jurídico para a fixação do termo uma norma sobre a contratação a termo com vista a satisfazer necessidades sociais sazonais, periódicas, temporárias, extraordinárias e acessórias (nos termos das disposições da Lei n.º 3250/2004, FEK A' 124/7-7-2004), mesmo que na realidade as necessidades satisfeitas sejam estáveis e permanentes?

b) é compatível com o direito comunitário uma interpretação e aplicação do direito nacional por parte do juiz nacional segundo a qual uma disposição que proíbe a conversão de contratos de trabalho a termo no sector público em contratos de trabalho por tempo indeterminado se deve interpretar no sentido de que, no sector público, é absolutamente proibida, em todos os casos, a conversão de um contrato [...] a termo num contrato por tempo indeterminado, mesmo quando tenha sido celebrado abusivamente a termo, quando, na realidade, as necessidades satisfeitas são estáveis e permanentes, e não é permitido ao juiz nacional, num caso desse tipo, declarar a verdadeira natureza da relação jurídica laboral controvertida e a correcta qualificação da mesma como contrato por tempo indeterminado, ou essa proibição deve ser circunscrita apenas aos contratos de trabalho a termo que tenham sido efectivamente celebrados com vista a satisfazer necessidades temporárias, imprevistas, urgentes, extraordinárias ou similares, e não também para o caso de, na realidade, terem sido celebrados para satisfação de necessidades estáveis e permanentes?»

Processo C-379/07

38 Resulta dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça que a recorrente no processo principal celebrou com o Dimos Geropotamou, uma entidade territorial inserida, segundo o direito helénico, no sector público, três contratos a termo sucessivos, que foram qualificados de «contratos de prestação de serviços», na acepção do artigo 6.º da Lei n.º 2527/1997. Estes contratos abrangeram, respectivamente, os períodos de 1 de Dezembro de 2003 a 30 de Novembro de 2004, de 1 de Dezembro de 2004 a 30 de Novembro de 2005 e de 5 de Dezembro de 2005 a 4 de Dezembro de 2006.

39 Entendendo que a actividade exercida no quadro destes contratos satisfazia, na realidade, necessidades estáveis e permanentes do seu empregador, esta recorrente dirigiu um pedido, em 10 de Novembro de 2006, ao Monomeles Protodikeio Rethymnis, com vista a obter a qualificação destes contratos como contratos de trabalho por tempo indeterminado e a obrigar o Dimos Geropotamou a empregá-la nos termos de tais contratos.

40 Visto a referida recorrente invocar os mesmos argumentos que foram avançados pelas recorrentes na causa principal no processo C-378/07, expostos no n.º 34 do presente acórdão, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se, na sua decisão, sobre se o Decreto presidencial n.º 164/2004 não constitui também uma diminuição do nível geral de protecção dos trabalhadores a termo, como definido pelo artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, pelas seguintes razões:

— por um lado, no tocante ao artigo 11.º do Decreto presidencial n.º 164/2004, que permite, a título de disposição transitória, a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos por tempo indeterminado, o seu âmbito de aplicação *rationae temporis* está restringido unicamente a certos contratos existentes ou caducados, as suas condições de aplicação cumulativas são mais estritas quanto à duração do período entre os dois contratos e quanto à duração total mínima dos contratos, e, por último, a referida conversão não tem efeitos retroactivos, e

— por outro lado, no tocante ao artigo 7.º do Decreto presidencial n.º 164/2004, que prevê, a título de disposição «permanente», o pagamento do salário e de uma indemnização por despedimento, o mesmo institui sanções idênticas às previstas pelo direito comum do trabalho, independentemente de quaisquer abusos, sem permitir a requalificação dos contratos de trabalho a termo em contrato por tempo indeterminado.

41 Além disso, mesmo pressupondo que o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920 possa ser aplicado ao litígio na causa principal, este órgão jurisdicional submete as mesmas interrogações já apresentadas no processo C-378/07, expostas no n.º 36 do presente acórdão, a respeito da noção de «razão objectiva» e da incidência, nos poderes do juiz nacional, da proibição absoluta de converter, no sector público, contratos de trabalho a termo em contratos por tempo indeterminado.

42 Nestas condições, o Monomeles Protodikeio Rethymnis decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1. Os artigos 5.º e 8.º, n.ºs 1 e 3, do [acordo-quadro] que é parte integrante da [Directiva 1999/70] devem ser interpretados no sentido de que o direito comunitário não permite ao Estado-Membro, com fundamento na aplicação do mesmo acordo-quadro, adoptar medidas quando:

a) na ordem jurídica nacional já existam, antes da entrada em vigor da directiva, medidas equivalentes, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo quadro, e

b) com as medidas adoptadas para aplicação do acordo quadro, o nível geral de protecção dos trabalhadores a termo na ordem jurídica nacional é reduzido?

2. Em caso de resposta afirmativa à primeira questão: quando na ordem jurídica nacional, à data da entrada em vigor da [Directiva 1999/70], já existissem medidas legais equivalentes, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, como o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, que está em causa no processo principal, a adopção de uma medida normativa, fundamentada no acordo-quadro, como o artigo 11.º do Decreto Presidencial n.º 164/2004, que está em causa no processo principal, constitui uma redução não permitida do nível geral de protecção dos trabalhadores a termo na ordem jurídica nacional, na acepção do artigo 8.º, n.ºs 1 e 3, do acordo-quadro:

a) quando essa medida normativa para aplicação do acordo-quadro tiver sido adoptada depois do termo do prazo de transposição da [Directiva 1999/70], mas no seu âmbito de aplicação *ratione temporis* só estão incluídos os

contratos e relações de trabalho a termo em curso na data da sua entrada em vigor ou que tivessem caducado até um determinado momento antes da sua entrada em vigor, mas após o decurso do prazo de transposição da mesma directiva, ao passo que as normas equivalentes anteriormente existentes não têm um âmbito de aplicação limitado no tempo e incluem todos os contratos de trabalho a termo celebrados, que estivessem em vigor ou tivessem caducado na data de entrada em vigor [desta directiva] e na data do termo do prazo da sua transposição;

b) quando no âmbito de aplicação da mencionada medida normativa […] apenas são incluídas as relações laborais a termo que, para poderem ser consideradas sucessivas para efeitos da referida medida, devem satisfazer cumulativamente as seguintes condições: 1) entre elas não decorrer um período superior a três meses e 2) terem uma duração total de pelo menos vinte e quatro meses na data de entrada em vigor dessa medida, independentemente do número de renovações contratuais, ou ter-se verificado, com base nelas, um período de trabalho total de pelo menos dezoito meses num período total de vinte e quatro meses a contar do contrato inicial no caso de ter havido pelo menos três renovações a seguir ao contrato inicial, ao passo que as normas equivalentes anteriores não estabelecem essas condições, incluindo pelo contrário todos os contratos (sucessivos) de trabalho a termo, [sem exigir] um período mínimo de trabalho e […] um número mínimo de renovações contratuais;

c) quando a disposição normativa em causa, que visa aplicar o acordo-quadro, prevê, como consequência jurídica para a protecção dos trabalhadores a termo e a prevenção dos abusos na acepção do acordo-quadro […], a qualificação dos contratos de trabalho a termo como contratos por tempo indeterminado com efeitos para o futuro (*ex nunc*), ao passo que as normas equivalentes anteriores prevêem a qualificação dos contratos de trabalho a termo como contratos por tempo indeterminado com efeitos a partir do momento da sua celebração inicial (*ex tunc*)?

3. Em caso de resposta afirmativa à primeira questão: quando no ordenamento jurídico nacional já existissem, à data da entrada em vigor da [Directiva 1999/70], medidas legais equivalentes, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro […] como o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, que está em causa no processo

principal, a adopção de uma medida normativa, fundamentada no acordo-quadro, como o artigo 7.º do Decreto Presidencial n.º 164/2004, que está em causa no processo principal, constitui uma redução não permitida do nível geral de protecção dos trabalhadores a termo na ordem jurídica nacional, na acepção do artigo 8.º, n.ºs 1 e 3, do acordo-quadro, quando [essa medida] prevê como único meio de protecção dos trabalhadores a termo contra abusos a obrigação de o empregador pagar a retribuição e a indemnização por despedimento, em caso de contratação abusiva mediante contratos de trabalho a termo sucessivos, tendo em conta o facto de que:

a) a obrigação de pagamento da retribuição e da indemnização por despedimento está prevista na legislação nacional em qualquer caso de relação laboral e não se destina especificamente a evitar abusos, na acepção do acordo-quadro; e

b) a aplicação das normas anteriores equivalentes tem como consequência jurídica o reconhecimento dos contratos de trabalho a termo sucessivos como contratos por tempo indeterminado?

4. Em caso de resposta afirmativa às questões anteriores: o juiz nacional, ao interpretar o seu direito nacional em conformidade com a [Directiva 1999/70], deve deixar de aplicar as disposições incompatíveis com essa directiva previstas na medida legislativa adoptada com fundamento na aplicação do acordo-quadro, o que, porém, determina uma redução do nível geral de protecção dos trabalhadores a termo na ordem jurídica interna, como as do[s] artigo[s] 7.º [e 11.º] do Decreto Presidencial n.º 164/2004, e aplicar em seu lugar as disposições previstas na medida nacional equivalente já existente à data da entrada em vigor da directiva, como as do artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920?

5. Caso o juiz nacional considerasse aplicável, em princípio, num processo referente a trabalho a termo, uma disposição (no caso concreto, o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1902), que constitui uma medida legal equivalente na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro […] e, com base nessa disposição, a constatação de que a celebração de contratos de trabalho sucessivos celebrados como contratos a termo foi feita sem motivos objectivos ligados à natureza, ao tipo e às

características da actividade desenvolvida, implique o reconhecimento de que tal contrato é um contrato por tempo indeterminado:

a) é compatível com o direito comunitário uma interpretação e aplicação do direito nacional por parte do juiz nacional segundo a qual constitui, em qualquer caso, um motivo objectivo para celebrar um contrato a termo o facto de se utilizar como fundamento jurídico para a fixação do termo uma norma sobre a contratação a termo com vista a satisfazer necessidades sazonais, periódicas, temporárias, extraordinárias e acessórias, mesmo que na realidade as necessidades satisfeitas sejam estáveis e [duradouras]?

b) é compatível com o direito comunitário uma interpretação e aplicação do direito nacional por parte do juiz nacional segundo a qual uma disposição que proíbe a conversão de contratos de trabalho a termo no sector público em contratos de trabalho por tempo indeterminado se deve interpretar no sentido de que, no sector público, é absolutamente proibida, em todos os casos, a conversão de um contrato ou relação laboral a termo num contrato por tempo indeterminado, mesmo quando tenha sido celebrado abusivamente a termo, quando, na realidade, as necessidades satisfeitas são estáveis e [duradouras], e não é permitido ao juiz nacional, num caso desse tipo, [apreciar] a verdadeira natureza da relação jurídica laboral controvertida e [proceder] à correcta qualificação da mesma como contrato por tempo indeterminado, ou essa proibição deve ser circunscrita apenas aos contratos de trabalho a termo que tenham sido efectivamente celebrados com vista a satisfazer necessidades temporárias, imprevistas, urgentes, extraordinárias ou similares, e não também para o caso de, na realidade, terem sido celebrados para satisfação de necessidades estáveis e [duradouras]?»

Processo C-380/07

43 Resulta dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça que as recorrentes no processo principal celebraram com o Dimos Geropotamou, bem como com a pessoa colectiva de direito privado intitulada «O Geropotamos», uma empresa municipal, três contratos a

termo sucessivos, dos quais o primeiro, qualificado de «contrato de trabalho», na acepção da Lei n.º 2190/1994, vigorou de 1 de Julho de 2004 a 1 de Dezembro de 2004, e os dois seguintes, qualificados de «contratos de prestação de serviços», na acepção do artigo 6.º da Lei n.º 2527/1997, vigoraram, respectivamente, de 29 de Dezembro de 2004 a 28 de Dezembro de 2005 e de 30 de Dezembro de 2005 a 29 de Dezembro de 2006.

44 Tendo-lhe sido submetido, em 10 de Novembro de 2006, um litígio idêntico, em substância, ao que está em causa no processo C-379/07, o Monomeles Protodikeio Rethymnis decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as mesmas questões prejudiciais que foram submetidas neste último processo.

45 Por despacho de 12 de Novembro de 2007, o presidente do Tribunal de Justiça ordenou a apensação dos três processos, para efeitos das fases escrita e oral assim como do acórdão a proferir.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à admissibilidade

46 Com exclusão das recorrentes na causa principal, todas as partes que apresentaram observações escritas ao Tribunal de Justiça contestaram ou puseram em dúvida, a diversos títulos, o carácter pertinente das questões submetidas e, portanto, a sua admissibilidade.

47 Em primeiro lugar, o Governo helénico entende que a interpretação solicitada dos artigos 5.º, n.º 1, e 8.º, n.º 3, do acordo-quadro não tem relação com os litígios principais. O órgão jurisdicional de reenvio considerou, com efeito, erradamente e, portanto, de forma hipotética, que o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920 constituía um quadro

legislativo alternativo para a execução do referido acordo-quadro. Ora, esta lei, tendo em conta, nomeadamente, as proibições impostas pelos artigos 103.º, n.º 8, da Constituição da República Helénica e 21.º da Lei n.º 2190/1994, não se aplica ao sector público, o que também realçam com veemência os recorridos na causa principal. Esta interpretação do artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920 foi, de resto, confirmada pelos acórdãos n.ºs 19/2007 e 20/2007 do Areios Pagos. Além disso, sem pôr explicitamente em causa a admissibilidade das questões submetidas, a Comissão e os recorridos na causa principal contestam também, consoante o caso, que esta disposição ainda estivesse em vigor no momento do termo do prazo de transposição da Directiva 1999/70 e que permitisse a requalificação dos contratos em causa como contratos de trabalho por tempo indeterminado.

48 A este respeito, cabe recordar que não compete ao Tribunal de Justiça pronunciar-se, no âmbito de um reenvio prejudicial, sobre a interpretação das disposições nacionais nem decidir se a interpretação que o órgão jurisdicional de reenvio faz das mesmas é correcta. Com efeito, incumbe ao Tribunal de Justiça ter em conta, no quadro da repartição das competências entre os tribunais comunitários e nacionais, o contexto factual e regulamentar no qual se inserem as questões prejudiciais, tal como definido pela decisão de reenvio (v. acórdãos de 29 de Abril de 2004, Orfanopoulos e Oliveri, C-482/01 e C-493/01, Colect., p. I-5257, n.º 42; de 14 de Fevereiro de 2008, Dynamic Medien, C-244/06, Colect., p. I-505, n.º 19; e de 4 de Dezembro de 2008, Jobra, C-330/07, Colect., p. I-9099, n.º 17; v., também, neste sentido, despacho de 12 de Junho de 2008, Vassilakis e o., C-364/07, n.ºs 134 e 143).

49 Ora, o órgão jurisdicional de reenvio pretende essencialmente saber, no quadro dos litígios na causa principal, se a transposição da Directiva 1999/70 pelo Decreto presidencial n.º 164/2004, na medida em que exclui do seu âmbito de aplicação os trabalhadores que tenham celebrado um primeiro ou único contrato de trabalho a termo e não permite, no sector público, a requalificação dos contratos de trabalho a termo em contratos por tempo indeterminado ou a sujeita a condições restritivas, constitui uma «diminuição», na acepção do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, relativamente à protecção decorrente do artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920. Para este efeito, considera explicitamente, apoiando-se na jurisprudência nacional, que esta última disposição se aplica ao sector público e, para tanto, baseia-se ainda na premissa segundo a qual a referida disposição, por um lado, estava em vigor durante o prazo de transposição da Directiva 1999/70 e, por outro, permitia tal requalificação.

50 Acresce que a existência dessa diminuição só pode ser encarada caso, como realça a Comissão e como pressupõe o órgão jurisdicional de reenvio, o referido artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, apesar de ainda estar em vigor, não seja, em situações como as em causa no processo principal, aplicável em paralelo com a regulamentação nacional que procedeu à transposição do acordo-quadro, quer devido, por exemplo, ao próprio facto da adopção desta regulamentação posterior, à alteração do artigo 103.º, n.º 8, da Constituição da República Helénica ou à alteração jurisprudencial efectuada pelo Areios Pagos nos seus acórdãos n.os 19/2007 e 20/2007 a respeito da interpretação do referido artigo 8.º, n.º 3.

51 Importa assim concluir que, seja qual for o desacordo entre as partes na causa principal a respeito da interpretação do direito nacional e as críticas feitas à adoptada pelo órgão jurisdicional de reenvio, o exame das presentes questões deve ser efectuado à luz da interpretação do direito nacional efectuada por este último órgão jurisdicional. A questão prévia de inadmissibilidade deduzida pelo Governo helénico a este respeito deve, pois, ser julgada improcedente.

52 Em segundo lugar, a Comissão sustenta que a terceira, quarta, quinta e sexta questões submetidas no processo C-378/07 são desprovidas de objecto. Com efeito, resulta do acórdão de 22 de Novembro de 2005, Mangold (C-144/04, Colect., p. I-9981, n.os 41 a 43), para o qual também remetem os Governos helénico e italiano, que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro visa unicamente evitar os abusos decorrentes da utilização de contratos de trabalho a termo sucessivos e não se aplica, portanto, quando o contrato em causa é o primeiro ou único contrato de trabalho celebrado entre as partes.

53 Esta objecção não pode ser acolhida.

54 Com efeito, as questões acima referidas, que respeitam não ao artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro mas ao seu artigo 8.º, n.º 3, visam determinar essencialmente se a transposição da Directiva 1999/70 pelo Decreto presidencial n.º 164/2004 constitui uma «diminuição», na acepção deste último artigo, no que respeita ao nível de protecção conferido pelo artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920 aos trabalhadores que

tenham celebrado um único contrato de trabalho a termo e, na hipótese afirmativa, precisar as consequências daí decorrentes para os litígios na causa principal.

55 Ora, estas questões não estão de maneira nenhuma desprovidas de objecto, mas suscitam, mais especificamente, a questão de saber se, como sustentam os Governos helénico e italiano e a Comissão, o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro é inaplicável quando tenha sido celebrado um único contrato de trabalho a termo.

56 Há ainda que realçar a este propósito que, no acórdão Mangold, já referido, o Tribunal de Justiça, após ter considerado, nos n.os 42 e 43 deste acórdão, que a interpretação do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro era irrelevante para a solução do litígio submetido ao órgão jurisdicional de reenvio nesse processo, pois respeitava a um primeiro e único contrato de trabalho a termo, respondeu, nos n.os 44 a 54 do referido acórdão, à questão suplementar que lhe foi submetida por este órgão jurisdicional no contexto do mesmo litígio, relativa à interpretação do artigo 8.º, n.º 3, deste acordo.

57 Nestas condições, visto que a terceira, quarta, quinta e sexta questões do processo C-378/07 versam sobre a interpretação do direito comunitário e que não se verifica que esta, manifestamente, não tem relação com a realidade ou o objecto do litígio sobre o qual o órgão jurisdicional de reenvio se deve pronunciar, que manifestamente não é de natureza hipotética, o Tribunal de Justiça está obrigado, segundo jurisprudência assente, a responder a estas questões (v., neste sentido, designadamente, acórdãos de 4 de Julho de 2006, Adeneler e o., C-212/04, Colect., p. I-6057, n.os 41 e 42, e de 23 de Novembro de 2006, Asnef-Equifax e Administración del Estado, C-238/05, Colect., p. I-11125, n.os 15 a 17, bem como despacho Vassilakis e o., já referido, n.os 42 a 44).

58 Em terceiro lugar, o Governo italiano sustenta que a segunda questão prejudicial submetida nos processos C-379/07 e C-380/07 é inadmissível, visto que as disposições transitórias previstas pelo artigo 11.º do Decreto presidencial n.º 164/2004, que são objecto desta questão, não se aplicam aos contratos em causa no processo principal,

estando estes submetidos, pelo contrário, ao regime geral instituído pelos artigos 5.º a 7.º do referido decreto. Esta questão não tem, portanto, relação alguma com os litígios na causa principal.

59 Também esta objecção não pode ser acolhida. Com efeito, visto que resulta das decisões de reenvio que, no momento da entrada em vigor do Decreto presidencial n.º 164/2004, em 19 de Julho de 2004, os contratos a termo em questão no processo principal ainda estavam em vigor, os referidos contratos podiam estar abrangidos pelo âmbito de aplicação do artigo 11.º do referido decreto.

60 É certo que decorre das decisões de reenvio nestes processos que as recorrentes na causa principal não preenchiam as condições impostas por esta disposição para que os seus contratos pudessem ser requalificados como contratos de trabalho por tempo indeterminado.

61 Porém, com a sua segunda questão nos referidos processos, o órgão jurisdicional de reenvio visa precisamente determinar se estas condições, que conduziram à exclusão dos referidos contratos do regime transitório instituído pelo artigo 11.º do Decreto n.º 164/2004, constituem uma «diminuição», na acepção do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, de modo a que as recorrentes na causa principal nestes processos possam retirar das disposições do referido acordo-quadro o direito de obter a requalificação destes contratos como contratos por tempo indeterminado, como estava previsto, segundo afirmam, por uma «medida legal equivalente», na acepção do artigo 5.º, n.º 1, deste acordo, a saber, o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920.

62 Por conseguinte, e tendo em conta a jurisprudência referida no n.º 57 do presente acórdão, não se pode considerar que seja manifesto que a interpretação solicitada do direito comunitário na segunda questão dos processos C-379/07 e C-380/07 não tem relação alguma com a realidade ou o objecto dos litígios sobre os quais o órgão jurisdicional de reenvio se deve pronunciar, os quais não são, claramente, de natureza hipotética.

63 Tendo em conta a totalidade das precedentes considerações, há que julgar admissíveis as questões submetidas.

Quanto ao mérito

64 Com um primeiro grupo de questões, o órgão jurisdicional de reenvio visa essencialmente obter a interpretação dos artigos 5.º, n.º 1, e 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, com vista a apreciar se estas disposições se opõem à legislação nacional em causa no processo principal, e nomeadamente ao Decreto presidencial n.º 164/2004 adoptado especificamente para a transposição deste acordo-quadro no sector público. Para este efeito, este órgão jurisdicional suscita interrogações sobre os seguintes pontos:

— em primeiro lugar, no tocante às medidas preventivas da utilização abusiva de sucessivos contratos de trabalho a termo, visadas pelo artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, quanto à margem de manobra de que gozam os Estados-Membros para a transposição deste artigo, quando já existe em direito interno uma «medida legal equivalente» na acepção do referido artigo (primeira questão nos processos C-378/07 a C-380/07), e quanto ao conceito de «razões objectivas» na acepção deste [sexta questão, alínea a), no processo C-378/07, e quinta questão, alínea a), nos processos C-379/07 e C-380/07];

— em segundo lugar, no tocante à noção de «diminuição», na acepção do artigo 8.º, n.º 3, do acordo, se o referido artigo se aplica aos trabalhadores que celebraram um primeiro ou único contrato de trabalho a termo (segunda questão no processo C-378/07) e se opõe às alterações introduzidas pela legislação nacional de

transposição relativamente ao direito interno preexistente (terceira e quarta questões no processo C-378/07, bem como segunda e terceira questões nos processos C-379/07 e C-380/07); e

— em terceiro lugar, no tocante às sanções para os casos de utilização abusiva de contratos de trabalho a termo, se o acordo-quadro se opõe à proibição absoluta, no sector público, de conversão destes contratos em contratos por tempo indeterminado [sexta questão, alínea b), no processo C-378/07, e quinta questão, alínea b), nos processos C-379/07 e C-380/07].

65 Por outro lado, com estas últimas questões, o órgão jurisdicional de reenvio pretende que se esclareçam as consequências para os órgãos jurisdicionais nacionais da eventual incompatibilidade do Decreto presidencial n.º 164/2004 com as disposições do acordo-quadro (quinta questão no processo C-378/07 e quarta questão nos processos C-379/07 e C-380/07).

66 Importa, pois, responder às questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio pela ordem definida nos n.os 64 e 65, esclarecendo desde já que, na medida em que este órgão jurisdicional solicita que o Tribunal de Justiça se pronuncie sobre a compatibilidade do Decreto presidencial n.º 164/2004 com o acordo-quadro, não lhe incumbe, no âmbito do procedimento previsto pelo artigo 234.º CE, pronunciar-se sobre a compatibilidade de disposições nacionais com o direito comunitário, sendo, todavia, o Tribunal de Justiça competente para fornecer ao órgão jurisdicional nacional todos os elementos de interpretação baseados no direito comunitário que lhe possam permitir apreciar esta compatibilidade para o julgamento das causas que lhe foram submetidas (v., designadamente, acórdão de 5 de Julho de 2007, Fendt Italiana, C-145/06 e C-146/06, Colect., p. I-5869, n.º 30).

Quanto às medidas para evitar os abusos na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro

— Quanto à margem de manobra dos Estados-Membros quando existe em direito interno uma «medida legal equivalente»

67 Com as suas questões, o órgão jurisdicional de reenvio pretende essencialmente saber se o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe à adopção, por um Estado-Membro, de uma legislação nacional, como o Decreto presidencial n.º 164/2004, que, com vista especificamente à transposição da Directiva 1999/70 a fim de aplicar as suas disposições no sector público, prevê a implementação de medidas preventivas da utilização abusiva de contratos ou de relações de trabalho a termo sucessivos, enumeradas no n.º 1, alíneas a) a c), deste artigo, quando já existe em direito interno uma «medida legal equivalente», na acepção do referido artigo, como o artigo 8, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920.

68 Para responder a esta questão, que visa determinar a margem de manobra de que gozam os Estados-Membros para a transposição do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, importa, antes de mais, esclarecer o alcance do conceito de «medida legal equivalente», na acepção deste artigo.

69 Tanto o Governo helénico como a Comissão alegam que o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920 não constitui uma medida desse tipo, já que o seu objecto é diferente do do referido artigo. Com efeito, esta lei, que respeita à rescisão dos contratos de trabalho por tempo indeterminado, não comporta disposições que visem prevenir a celebração abusiva de contratos de trabalho a termo sucessivos, mas permite unicamente reconhecer a natureza de um contrato enquanto contrato por tempo indeterminado no quadro da sua rescisão. Em todo o caso, segundo o Governo helénico, a possibilidade de requalificar um contrato de trabalho a termo como contrato por tempo indeterminado não tem nenhum efeito dissuasivo sobre a celebração de contratos sucessivos no sector público, visto que as consequências financeiras de tal requalificação são assumidas pelo conjunto da colectividade, e não necessariamente, ao contrário do que sucede no sector privado, pelo empregador em questão.

70 A este respeito, cabe realçar que, embora incumba, como foi recordado nos n.os 48 a 51 do presente acórdão, ao órgão jurisdicional de reenvio interpretar o direito nacional, a saber, concretamente, o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920 e que, consequentemente, para responder às questões submetidas, há que admitir que esta disposição, como concluiu o referido órgão jurisdicional, permite a requalificação, no sector público, de contratos de trabalho a termo como contratos por tempo indeterminado, é também certo que o conceito de «medida legal equivalente», na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, constitui, por seu turno, um conceito de direito comunitário que deve ser objecto de uma interpretação uniforme em todos os Estados-Membros.

71 A este respeito, é certo que, como resulta do n.º 10 das suas considerações gerais, o acordo-quadro deixa aos Estados-Membros e aos parceiros sociais o cuidado de definir em pormenor as modalidades de aplicação dos princípios e prescrições que enuncia, para garantir a sua conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais e assegurar que sejam devidamente levadas em conta as particularidades das situações concretas (acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 68, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 87).

72 Todavia, a menos que, em conformidade com o décimo sétimo considerando da Directiva 1999/70, o acordo-quadro remeta a este respeito para a competência dos Estados-Membros, o teor dos referidos princípios e prescrições não pode variar consoante o direito nacional destes, uma vez que, segundo o décimo quarto considerando da directiva e o preâmbulo do referido acordo-quadro, este tem por objecto estabelecer, à escala comunitária, um quadro geral para a utilização dos contratos de trabalho a termo.

73 No caso em apreço, não estando o conceito de «medida legal equivalente» definido pelo acordo-quadro, cabe realçar, na falta de reenvio para o direito dos Estados-Membros, que o artigo 5.º, n.º 1, do referido acordo tem por objecto implementar um dos objectivos prosseguidos por este acordo, a saber, enquadrar o recurso sucessivo aos contratos ou relações de trabalho a termo, considerado fonte potencial de abusos em prejuízo dos trabalhadores, prevendo um certo número de normas de protecção mínimas destinadas a evitar a precarização da situação dos trabalhadores dependentes (v. acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 63, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 84).

74 Assim, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro impõe aos Estados-Membros, com o fim de «prevenir os abusos resultantes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo», que adoptem uma ou várias das medidas que enumera, sempre que o seu direito interno não preveja «medidas legais equivalentes» destinadas a prevenir tais abusos. As medidas assim enumeradas no n.º 1, alíneas a) a c), do referido artigo, no total de três, referem-se, respectivamente, a razões objectivas 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. acórdão de 15 de Abril de 2008, Impact, C-268/06, Colect., p. I-2483, n.º 69, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 80).

75 Resulta inequivocamente dos próprios termos do referido artigo que as diferentes medidas por este previstas são concebidas como «equivalentes» (acórdão Impact, já referido, n.º 76).

76 Consequentemente, afigura-se que, com a expressão «medidas legais equivalentes», o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro visa qualquer medida de direito nacional que, à semelhança das medidas enunciadas pelo referido artigo, tenha por objecto prevenir de forma efectiva a utilização abusiva de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos (v., neste sentido, acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 65).

77 Como observou a advogada-geral nos n.os 53 e 54 das suas conclusões, é irrelevante, a este respeito, que a medida de direito nacional em causa, como, no caso em apreço, o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, não preveja as medidas específicas enunciadas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), do acordo-quadro, ou que não tenha sido especificamente adoptada com vista a proteger os trabalhadores contra os abusos em matéria de contratos de trabalho a termo sucessivos, ou ainda que o seu âmbito de aplicação não esteja limitado unicamente a esses contratos. Com efeito, uma vez que este artigo pode, em conjugação, eventualmente, com outras disposições de direito interno, contribuir também para uma prevenção eficaz do recurso abusivo aos contratos de trabalho a termo sucessivos, deve ser considerado equivalente às medidas enumeradas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), do acordo-quadro.

78 Nos processos principais, incumbe, pois, ao órgão jurisdicional de reenvio examinar em que medida a possibilidade, em seu entender, prevista pelo artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, de requalificar, no sector público, um contrato de trabalho a termo como contrato por tempo indeterminado, quando cobre, na realidade, necessidades estáveis e permanentes do empregador, é susceptível de contribuir para essa prevenção eficaz da utilização abusiva de contratos ou de relações de trabalho a termo sucessivos. Na hipótese de este órgão jurisdicional chegar à conclusão de que esta disposição produz tal efeito, deve ela ser considerada «medida legal equivalente», na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro.

79 Seguidamente, quanto à questão de saber se, em tal caso, a existência de uma «medida legal equivalente», na acepção deste artigo, obsta à adopção, pelo Estado-Membro em questão, de uma legislação nacional que, como o Decreto presidencial n.º 164/2004, prevê, nos seus artigos 5.º a 7.º e 11.º, com vista à transposição da Directiva 1999/70, medidas específicas destinadas a prevenir a utilização abusiva de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos, importa recordar que, ao prescrever a adopção efectiva e imperativa de, pelo menos, uma das medidas que enumera e que se destinam a evitar a utilização abusiva de contratos de trabalho ou relações laborais a termo sucessivos, no caso de o direito nacional não prever já medidas equivalentes, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro atribui aos Estados-Membros um objectivo geral, que consiste na prevenção desses abusos, reservando-lhes a escolha dos meios para o alcançar (acórdão Impact, já referido, n.º 70 e jurisprudência aí referida).

80 De onde se conclui que os Estados-Membros dispõem, por força desta disposição, de uma margem de apreciação para alcançar este objectivo, na condição, porém, de garantirem o resultado imposto pelo direito comunitário, como resulta não apenas do artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE mas também do artigo 2.º, primeiro parágrafo, da Directiva 1999/70, interpretado à luz do seu décimo sétimo considerando (v., neste sentido, acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 68, e despacho Vassilakis e o. já referido, n.º 87).

81 Como já foi decidido pelo Tribunal de Justiça, faz parte do poder de apreciação dos Estados-Membros, nos termos do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, o recurso, com vista a assegurar a prevenção eficaz da utilização abusiva de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos, a uma ou várias das medidas enunciadas no referido artigo,

ou ainda a medidas legais existentes equivalentes, tudo isto tendo em conta as necessidades de sectores específicos e/ou de categorias de trabalhadores (v. acórdão Impact, já referido, n.º 71).

82 Consequentemente, se, na falta de medida legal equivalente no seu direito interno, um Estado-Membro, para atingir este objectivo, tiver necessariamente de adoptar uma ou várias das medidas preventivas enumeradas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), do acordo-quadro, a fim de proceder a uma transposição correcta da Directiva 1999/70 (v., neste sentido, acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 65, e Impact, n.ºs 69 e 70; e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 80), a existência de tal medida legal equivalente não pode, em contrapartida, sob pena de impedir qualquer evolução da legislação nacional existente, retirar a este Estado a possibilidade de adoptar, em acréscimo, uma ou várias das medidas enumeradas no referido artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), com vista, nomeadamente, como no essencial admitiram todas as partes que apresentaram observações escritas, a alterar ou a completar a protecção decorrente da referida medida legal equivalente.

83 Todavia, importa recordar que a margem de manobra assim deixada aos Estados-Membros não é ilimitada e que, mais especificamente, não pode ir ao ponto de pôr em causa o objectivo ou o efeito útil do acordo-quadro (acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 82).

84 Assim, tendo o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro por objecto, como resulta dos n.ºs 73 a 77 e 79 do presente acórdão, obrigar os Estados-Membros a assegurar, no seu direito interno, a prevenção efectiva da utilização abusiva de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos, a adopção de tal legislação nacional de transposição não pode ter por efeito afectar o carácter efectivo da referida prevenção tal como resultava anteriormente de uma «medida legal equivalente», na acepção do referido artigo 5.º, n.º 1. A este respeito, importa, mais especificamente, que a situação jurídica decorrente das diferentes medidas existentes no direito nacional seja suficientemente precisa e clara, de modo a que os particulares possam conhecer a plenitude dos seus direitos e, eventualmente, invocá-los perante os órgãos jurisdicionais nacionais.

85 Além disso, o poder de apreciação conferido aos Estados-Membros no artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro deve também ser exercido no respeito do direito comunitário e, nomeadamente, dos seus princípios gerais, bem como das restantes disposições do acordo-quadro (v., neste sentido, acórdão Mangold, já referido, n.os 50 a 54 e 63 a 65).

86 A este respeito, há que realçar, mais especificamente, que, quando o direito interno já contém disposições destinadas a prevenir de forma efectiva a utilização abusiva de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos, susceptíveis de constituírem uma «medida legal equivalente» na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, a adopção, por um Estado-Membro, de uma ou várias das medidas preventivas específicas enunciadas no referido artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), deste acordo não pode constituir uma justificação válida para a diminuição do nível geral de protecção dos trabalhadores no domínio abrangido pelo referido acordo-quadro, na acepção do seu artigo 8.º, n.º 3, o qual é objecto das questões examinadas nos n.os 108 a 179 do presente acórdão.

87 Importa, pois, responder ao órgão jurisdicional de reenvio que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não se opõe à adopção, por um Estado-Membro, de uma legislação nacional como o Decreto presidencial n.º 164/2004, que, com vista especificamente à transposição da Directiva 1999/70, a fim de aplicar as suas disposições ao sector público, prevê a implementação de medidas preventivas da utilização abusiva de contratos ou de relações de trabalho a termo sucessivos enumeradas no n.º 1, alíneas a) a c), deste artigo, quando em direito interno já exista — o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar — uma «medida legal equivalente», na acepção do referido artigo, como o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, desde que, porém, a referida legislação, por um lado, não afecte o carácter efectivo da prevenção da utilização abusiva de contratos ou de relações de trabalho a termo, tal como decorre da referida medida legal equivalente, e, por outro lado, respeite o direito comunitário e, nomeadamente, o artigo 8.º, n.º 3, do referido acordo.

— Quanto à exigência de «razões objectivas» na acepção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro

88 Com as suas questões, o órgão jurisdicional de reenvio pretende essencialmente saber se o artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a que uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal seja aplicada pelas autoridades do Estado-Membro em questão de maneira a que a celebração de contratos de trabalho a termo no sector público, quer se trate de um primeiro ou único contrato quer de contratos sucessivos, seja considerada justificada por «razões objectivas», na acepção do referido artigo, pelo simples motivo de estes contratos se fundarem em disposições legais que permitem a respectiva celebração ou renovação para satisfazer determinadas necessidades provisórias, quando, na realidade, as referidas necessidades são «estáveis e permanentes».

89 Resulta das decisões de reenvio que estas questões são colocadas pelo órgão jurisdicional que deve conhecer dos litígios no processo principal, pela razão de tal aplicação do direito nacional ser susceptível de obstar ao poder que lhe confere o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, por si qualificada de «medida legal equivalente», de requalificar contratos de trabalho a termo como contratos por tempo indeterminado. Com efeito, esta requalificação está excluída, segundo a jurisprudência nacional, quando a duração determinada se justifique por razões objectivas.

90 Importa observar desde logo que o acordo-quadro não impõe aos Estados-Membros a adopção de uma medida que exija que qualquer primeiro ou único contrato de trabalho a termo seja justificado por tais razões objectivas. 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 de trabalho a termo sucessivos, visto as razões objectivas visadas no n.º 1, alínea a), do referido artigo respeitarem assim unicamente à renovação de tais contratos ou relações (v. acórdão Mangold, já referido, n.ºs 41 a 43).

91 Além disso, no tocante aos contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos, importa recordar que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, que se destina especificamente a prevenir os abusos resultantes da sua utilização, impõe aos

Estados-Membros a obrigação de introduzirem no seu ordenamento jurídico uma ou várias das medidas enumeradas no seu n.º 1, alíneas a) a c), quando, no Estado-Membro em questão, não existam já disposições legais equivalentes destinadas a prevenir de forma efectiva a utilização abusiva deste tipo de contratos de trabalho. Entre as referidas medidas, o artigo 5.º, n.º 1, alínea a), prevê as «[r]azões objectivas que justifiquem a renovação dos supramencionados contratos ou relações laborais» (v. acórdão Adeneler e o., já referido, n.ºs 64 a 66).

92 Como decorre do n.º 7 das considerações gerais do acordo-quadro, as partes signatárias do mesmo consideraram, com efeito, que a utilização de contratos de trabalho a termo com base em razões objectivas constitui um meio de evitar abusos (acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 67, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 86).

93 Porém, como já foi exposto nos n.ºs 79 a 82 do presente acórdão, os Estados-Membros dispõem de uma margem de apreciação para a implementação do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, uma vez que podem optar por recorrer a uma ou várias das medidas enunciadas no n.º 1, alíneas a) a c), deste artigo, ou ainda a medidas legais equivalentes existentes.

94 De onde se conclui que, para efeitos desta implementação, um Estado-Membro pode legitimamente decidir não adoptar a medida visada no n.º 1, alínea a), do referido artigo, que consiste em exigir que a renovação de tais contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos seja justificada por razões objectivas. Pelo contrário, pode preferir adoptar uma das medidas ou as duas medidas visadas no n.º 1, alíneas b) e c), do referido artigo, que se referem, respectivamente, à duração máxima total destes contratos ou relações de trabalho sucessivos e ao seu número máximo 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 efectiva da utilização abusiva de contratos ou de relações de trabalho a termo (v., neste sentido, acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 101).

95 Contudo, quando um Estado-Membro, com vista à implementação do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, opta por adoptar a medida visada no n.º 1, alínea a), do referido artigo, que consiste em exigir que a renovação dos contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos se justifique por razões objectivas, está obrigado a garantir o resultado imposto pelo direito comunitário, como resulta não só do artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE mas também do artigo 2.º, primeiro parágrafo, da Directiva 1999/70, interpretado à luz do seu décimo sétimo considerando (v., neste sentido, acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 68, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 87).

96 Nestas circunstâncias, o conceito de «razões objectivas», na acepção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro, deve ser interpretado, como o Tribunal de Justiça já decidiu, no sentido de que visa circunstâncias precisas e concretas que caracterizam uma actividade determinada e, portanto, susceptíveis de justificar, nesse contexto específico, a utilização de contratos a termo sucessivos. Estas circunstâncias podem resultar, nomeadamente, da natureza particular das tarefas para a realização das quais esses contratos foram celebrados e das características inerentes a essas tarefas ou, eventualmente, da prossecução de um objectivo legítimo de política social de um Estado-Membro (acórdãos Adeneler e o., já referido, 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; e despacho Vassilakis e o., já referido, n.ºs 88 e 89).

97 Em contrapartida, uma disposição nacional que se limitasse a autorizar, de maneira geral e abstracta, através de uma norma legislativa ou regulamentar, o recurso a contratos a termo sucessivos não corresponderia às exigências especificadas nos dois números anteriores (acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 71, e Del Cerro Alonso, n.º 54; e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 90).

98 Com efeito, tal disposição, de natureza puramente formal e que não justifica de modo específico a utilização de contratos de trabalho a termo sucessivos pela existência de factores objectivos relacionados com as particularidades da actividade em causa e com as respectivas condições de exercício, pode gerar um risco real de recurso abusivo a esse tipo de contratos, pelo que não é compatível com o objectivo e com o efeito útil do acordo-quadro (acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 72, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 91).

99 Assim, admitir que uma disposição nacional pudesse, de pleno direito e sem outra especificação, justificar contratos de trabalho a termo sucessivos equivaleria a violar a finalidade do acordo-quadro, que consiste em proteger os trabalhadores contra a instabilidade do emprego, e a esvaziar de conteúdo o princípio de que os contratos por tempo indeterminado constituem a regra nas relações de trabalho (acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 73, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 92).

100 Mais especificamente, o recurso a contratos de trabalho a termo, tendo por único fundamento uma disposição legal ou regulamentar de carácter geral, sem relação com o conteúdo concreto da actividade considerada, não permite estabelecer critérios objectivos e transparentes para efeitos de verificar se a renovação desses contratos responde efectivamente a uma verdadeira necessidade e é apta e necessária para atingir o objectivo prosseguido (acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 74, e Del Cerro Alonso, n.º 55; e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 93).

101 Resulta, porém, dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça que a legislação nacional em causa no processo principal já não prevê que o facto de a celebração de um contrato de trabalho a termo ser imposta por uma lei constitui uma razão objectiva que justifique de pleno direito a renovação ilimitada de tal contrato. Em contrapartida, afigura-se que esta legislação fixa as circunstâncias precisas e concretas em que podem ser celebrados contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos no sector público. Com efeito, é permitido o recurso a tais contratos, consoante o caso, nos termos do artigo 5, n.º 2, do Decreto presidencial n.º 164/2004, para satisfazer «necessidades especiais», «directa e imediatamente relacionadas com a forma ou a natureza ou a actividade da empresa», ou, nos termos do artigo 1.º da Lei n.º 3250/2004, para fazer face a «necessidades complementares» relativas a prestações «de serviços de carácter social» aos cidadãos, ou, nos termos do artigo 6.º, n.º 1, da Lei n.º 2527/1997, para a prestação de serviços que não se inserem «nas funções habituais dos agentes», ou ainda, nos termos do artigo 21.º, n.º 1, da Lei n.º 2190/1994, para fazer face a «necessidades sazonais ou outras necessidades periódicas ou temporárias».

102 Como realçou o próprio órgão jurisdicional de reenvio nas suas questões, a legislação nacional em causa no processo principal permite, assim, a celebração de contratos de trabalho a termo, para satisfazer, essencialmente, necessidades temporárias. Ora, há

que admitir que necessidades desta natureza podem constituir «razões objectivas» para a renovação destes contratos, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro.

103 Todavia, como indicou a advogada-geral nos n.os 106 e 107 das suas conclusões, seria contrário ao objectivo prosseguido pelo referido artigo, que visa prevenir de forma efectiva o recurso abusivo a contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos, que as disposições da legislação nacional em causa no processo principal visadas no n.º 101 do presente acórdão constituíssem o fundamento para a renovação de tais contratos ou relações, quando, na realidade, as necessidades por estes cobertas tivessem, efectivamente, não um carácter temporário mas, muito pelo contrário, «estável e duradouro» (v., por analogia, acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 88, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 110).

104 Com efeito, essa utilização dos contratos ou relações de trabalho a termo colidiria directamente com a premissa em que se funda o acordo-quadro, a saber, como resulta dos n.os 6 e 8 das suas considerações gerais, que os contratos de trabalho por tempo indeterminado constituem a forma comum da relação laboral, enquanto os contratos de trabalho a termo constituem uma característica do emprego em certos sectores ou para determinadas ocupações e actividades (v. acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 61, e Impact, n.º 86; e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 82).

105 Consequentemente, o benefício da estabilidade do emprego é concebido como um elemento da maior importância da protecção dos trabalhadores (v. acórdão Mangold, já referido, n.º 64), ao passo que, como resulta do segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro e do n.º 8 das suas condições gerais, só em determinadas circunstâncias é que os contratos de trabalho a termo respondem às necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores (acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 62, e Impact, n.º 87; e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 83).

106 Por conseguinte, uma vez que, segundo jurisprudência assente, a obrigação dos Estados-Membros, decorrente de uma directiva, de atingirem o resultado nela previsto, bem como o dever de, por força do artigo 10.º CE, tomarem todas as medidas gerais ou

especiais adequadas a assegurar o cumprimento dessa obrigação se impõem a todas as autoridades dos Estados-Membros, incluindo, no âmbito das suas competências, às autoridades jurisdicionais (v., designadamente, acórdãos de 13 de Novembro de 1990, Marleasing, C-106/89, Colect., p. I-4135, n.º 8; de 18 de Dezembro de 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Colect., p. I-7411, n.º 40; e de 5 de Outubro de 2004, Pfeiffer e o., C-397/01 a C-403/01, Colect., p. I-8835, n.º 110), incumbe a todas as autoridades do Estado-Membro em questão assegurar, no quadro das suas respectivas competências, o respeito do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro, verificando concretamente se a legislação nacional que permite a renovação, no sector público, de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos para satisfazer necessidades temporárias não é, na realidade, utilizada para satisfazer necessidades estáveis e duradouras.

107 Cabe, assim, responder ao órgão jurisdicional de reenvio que o artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a que uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal seja aplicada pelas autoridades do Estado-Membro em questão, de tal modo que a renovação de contratos de trabalho a termo sucessivos, no sector público, seja considerada justificada por «razões objectivas», na acepção do referido artigo, pelo único motivo de estes contratos terem por base disposições legais que permitem a renovação dos mesmos para satisfazer determinadas necessidades temporárias, quando, na realidade, as referidas necessidades são estáveis e duradouras. Em contrapartida, este mesmo artigo não se aplica à celebração de um primeiro ou único contrato ou relação de trabalho a termo.

Quanto ao conceito de «diminuição» na acepção do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro

— Quanto à diminuição no caso de trabalhadores que celebraram um primeiro ou único contrato de trabalho a termo

108 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende essencialmente saber se o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que a «diminuição» visada por este artigo deve ser analisada unicamente por referência ao nível geral de protecção que era aplicável, no Estado-Membro em questão, aos

trabalhadores que celebraram contratos de trabalho a termo sucessivos, sem ter em conta a protecção aplicável aos trabalhadores que celebraram um primeiro ou único contrato de trabalho a termo.

109 Resulta da decisão de reenvio no processo C-378/07 que esta questão é submetida tendo em vista uma legislação nacional, como o Decreto presidencial n.º 164/2004, que, no entender do órgão jurisdicional de reenvio, estabelece medidas de protecção contra a utilização abusiva de contratos de trabalho a termo, unicamente, quando estes revistam carácter sucessivo, ao passo que o direito interno anterior decorrente do artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920 se aplicava também quando o contrato era o primeiro ou o único contrato de trabalho a termo celebrado entre as partes.

110 Há que recordar que, nos termos do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, «[d]a [sua] aplicação [...] não poderá resultar um motivo válido para diminuir o nível geral de protecção dos trabalhadores para efeitos do [referido] acordo».

111 Ora, no tocante ao domínio abrangido pelo acordo-quadro, importa referir que o preâmbulo deste acordo, no seu primeiro parágrafo, indica que o referido acordo representa uma «contribuição adicional para a consecução de um maior equilíbrio entre a 'flexibilidade do tempo de trabalho e a segurança dos trabalhadores'». Segundo o décimo quarto considerando da Directiva 1999/70, que, no essencial, retoma o terceiro parágrafo do referido preâmbulo, o acordo-quadro enuncia, para este efeito, «os princípios gerais e as prescrições mínimas relativos ao trabalho a termo». O quinto parágrafo do mesmo preâmbulo indica também que o referido acordo «tem por objecto as condições de emprego dos trabalhadores contratados a termo».

112 O acordo-quadro, e em particular o seu artigo 8.º, n.º 3, prossegue, assim, um fim que participa dos objectivos fundamentais inscritos no artigo 136.º, primeiro parágrafo, CE, bem como no terceiro parágrafo do preâmbulo do Tratado CE e nos n.os 7 e 10, primeiro parágrafo, da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de 1989, para a qual remete a disposição acima referida do Tratado, e que estão associados à melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua aproximação no progresso, bem como à existência de uma protecção social adequada

dos trabalhadores, neste caso, dos trabalhadores contratados a termo (v., neste sentido, acórdão Impact, já referido, n.º 112).

113 Tendo em conta estes objectivos, o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro não pode ser interpretado de modo restritivo.

114 Ora, segundo a própria redacção do artigo 2.º do acordo-quadro, este aplica-se a todos os trabalhadores contratados a termo ou partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, convenções colectivas ou práticas vigentes em cada Estado-Membro.

115 Por força do artigo 3.º do referido acordo-quadro, o conceito de «trabalhador contratado a termo» visa «o trabalhador titular de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral concluído directamente entre um empregador e um trabalhador cuja finalidade seja determinada por condições objectivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento».

116 Resulta, assim, claramente tanto do objectivo prosseguido pela Directiva 1999/70 e pelo acordo-quadro como da redacção das suas disposições relevantes que, contrariamente ao que, no essencial, sustentam o Governo helénico e a Comissão, o domínio abrangido por este acordo não se limita unicamente aos trabalhadores que tenham celebrado contratos de trabalho a termo sucessivos, mas que, pelo contrário, o referido acordo se aplica a todos os trabalhadores que fornecem prestações remuneradas no quadro de uma determinada relação laboral a termo que os liga à sua entidade patronal (acórdão Del Cerro Alonso, já referido, n.º 28), e isto seja qual for o número de contratos a termo celebrados por estes trabalhadores.

117 Assim, é de observar que o artigo 4.º do acordo-quadro prevê que os trabalhadores contratados a termo não podem receber tratamento menos favorável, no que diz respeito às condições de emprego, do que os trabalhadores permanentes, pelo simples motivo de terem um contrato ou uma relação laboral a termo, sem restringir o alcance desta proibição apenas aos contratos de trabalho a termo sucessivos.

118 É certo que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, que, neste aspecto, dá execução ao artigo 1.º, alínea b), versa unicamente, por seu turno, sobre a adopção, pelos Estados-Membros, de medidas destinadas a prevenir a utilização abusiva de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos.

119 Todavia, estes dois últimos artigos não determinam o âmbito de aplicação do referido acordo e, portanto, não podem ter por efeito restringir o alcance do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, o qual, inscrito numa secção distinta do acordo-quadro consagrada à sua implementação, não se refere, de resto, nem ao artigo 1.º, alínea b), do acordo-quadro nem ao seu artigo 5.º, n.º 1.

120 De onde resulta que o exame da existência de uma «diminuição», na acepção do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, deve ser efectuado tendo em conta o conjunto das disposições de direito interno de um Estado-Membro relativas à protecção dos trabalhadores no domínio dos contratos de trabalho a termo.

121 Por conseguinte, cabe responder ao órgão jurisdicional de reenvio que o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que a «diminuição» visada por este artigo deve ser examinada por referência ao nível geral de protecção que era aplicável, no Estado-Membro em questão, tanto aos trabalhadores que celebraram contratos de trabalho a termo sucessivos como aos trabalhadores que celebraram um primeiro ou único contrato a termo.

— Quanto às alterações introduzidas pela legislação nacional de transposição relativamente ao direito interno preexistente

122 Com as suas questões, o órgão jurisdicional de reenvio pretende essencialmente saber se o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional, como o Decreto presidencial n.º 164/2004, que, diversamente de uma regra de direito interno anterior, como a do artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, que, segundo este órgão jurisdicional, constitui uma «medida legal equivalente», na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do referido acordo, por um lado, já não prevê, quando se recorra abusivamente a contratos de trabalho a termo sucessivos no sector público, a requalificação destes últimos como contratos de trabalho por tempo indeterminado ou sujeita essa requalificação ao respeito de determinadas condições cumulativas e restritivas e, por outro lado, exclui do benefício das medidas de protecção que prevê os trabalhadores que tenham celebrado um primeiro ou único contrato de trabalho a termo.

123 A este respeito, importa observar desde logo que, contrariamente ao que sugerem o órgão jurisdicional de reenvio, o Governo helénico e a Comissão, a existência de uma «diminuição», na acepção do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, não deve ser examinada unicamente por referência ao nível de protecção aplicável aos trabalhadores contratados a termo, tal como decorre de uma «medida legal equivalente» na acepção do artigo 5.º, n.º 1, deste acordo.

124 Efectivamente, como decorre, nomeadamente, dos n.os 116 a 121 do presente acórdão, resulta tanto do objectivo prosseguido pela Directiva 1999/70 e pelo acordo-quadro como da redacção do artigo 8.º, n.º 3, deste acordo que o exame da existência de uma «diminuição», na acepção do referido artigo, deve ser efectuado por referência ao conjunto das disposições de direito interno relativas aos contratos de trabalho a termo. A este respeito, é irrelevante que estas disposições possam constituir ou não uma «medida legal equivalente», na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do referido acordo, não remetendo, de resto, o seu artigo 8.º, n.º 3, para este artigo.

125 Seguidamente, no que respeita ao alcance do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, há que recordar que resulta dos próprios termos deste artigo que a aplicação do acordo não pode constituir um motivo válido para os Estados-Membros diminuírem o nível geral

de protecção dos trabalhadores anteriormente garantido pelo ordenamento jurídico interno no domínio abrangido pelo referido acordo (acórdão Mangold, já referido, n.º 50).

126 De onde resulta que uma diminuição da protecção garantida aos trabalhadores no domínio dos contratos a termo não é proibida, como tal, pelo acordo-quadro, mas que, para se inserir na proibição imposta pelo seu artigo 8.º, n.º 3, esta diminuição deve, por um lado, estar ligada à «aplicação» do acordo-quadro e, por outro lado, versar sobre o «nível geral de protecção» dos trabalhadores contratados a termo (v., neste sentido, acórdão Mangold, já referido, n.º 52).

127 No caso em apreço, decorre dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça que a diminuição invocada pelo órgão jurisdicional de reenvio e alegada pelas recorrentes nos processos principais resulta, no que respeita aos trabalhadores que celebraram contratos de trabalho sucessivos, do facto de, diversamente do artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, que, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, permitia, quando um contrato de trabalho a termo tivesse sido celebrado para satisfazer necessidades estáveis e permanentes, a sua requalificação automática, com efeitos retroactivos, como contrato por tempo indeterminado, os artigos 5.º a 7.º do Decreto presidencial n.º 164/2004 que transpuseram a Directiva 1999/70 não preverem, no que respeita ao sector público, tal possibilidade de requalificação, enquanto o artigo 11.º do referido decreto sujeita esta possibilidade, prevista unicamente a título transitório para alguns contratos sucessivos existentes no momento da entrada em vigor deste decreto, à observância de várias condições restritivas e sem efeito retroactivo.

128 Além disso, no que respeita aos trabalhadores que celebraram um primeiro e único contrato de trabalho a termo, a diminuição consiste no facto de estes trabalhadores, que eram abrangidos pelas medidas de protecção decorrentes do artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, serem excluídos do âmbito de aplicação do Decreto presidencial n.º 164/2004.

129 A este respeito, há que observar que, uma vez que incumbe exclusivamente aos órgãos jurisdicionais nacionais, em conformidade com a jurisprudência já referida no n.º 48 do presente acórdão, interpretar o direito nacional, é a eles que incumbe determinar em que medida as alterações atrás referidas, introduzidas pelo Decreto presidencial n.º 164/2004, relativamente ao direito nacional preexistente, tal como resulta do artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, provocaram uma diminuição da protecção dos trabalhadores que celebraram um contrato de trabalho a termo, comparando, para este efeito, o nível de protecção concedido, respectivamente, por cada uma destas disposições nacionais.

130 Em contrapartida, incumbe, sendo caso disso, ao Tribunal de Justiça, pronunciando-se sobre um pedido de decisão prejudicial, fornecer indicações ao órgão jurisdicional de reenvio com vista a orientá-lo na sua apreciação quanto à questão de saber se esta eventual diminuição da protecção dos trabalhadores que celebraram um contrato de trabalho a termo constitui uma «diminuição» na acepção do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro. Para tal, há que examinar em que medida as alterações introduzidas pela legislação nacional destinada a transpor a Directiva 1999/70 e o acordo-quadro podem, por um lado, ser consideradas como estando relacionadas com a «aplicação» deste acordo e, por outro, versar sobre o «nível geral de protecção» dos trabalhadores, na acepção do artigo 8.º, n.º 3.

131 No que respeita, em primeiro lugar, à condição relativa ao nexo com a «aplicação» do acordo-quadro, o Tribunal de Justiça já decidiu que este último termo, utilizado sem qualquer precisão no artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, não se pode referir apenas à transposição inicial da Directiva 1999/70, designadamente, do seu anexo que contém o acordo-quadro, devendo igualmente abranger todas as medidas nacionais destinadas a garantir que o objectivo por ela prosseguido possa ser alcançado, incluindo as que, posteriormente à transposição propriamente dita, completam ou modificam as regras nacionais já adoptadas (acórdão Mangold, já referido, n.º 51).

132 De onde se conclui que uma legislação nacional, como o Decreto presidencial n.º 164/2004, que constitui a segunda medida de transposição adoptada pelo Estado-Membro em questão com vista à transposição da Directiva 1999/70 e do acordo-quadro, pode ser visada pelo artigo 8.º, n.º 3, deste acordo.

133 Porém, tal legislação não pode ser considerada contrária ao referido artigo se a diminuição que implica não estiver ligada de maneira nenhuma à aplicação do acordo-quadro. Tal seria o caso se esta diminuição se justificasse, não pela necessidade de aplicar o acordo-quadro mas pela de promover outro objectivo distinto desta aplicação (v., neste sentido, acórdão Mangold, já referido, n.os 52 e 53).

134 No caso em apreço, no tocante, por um lado, à alteração da possibilidade de requalificação dos contratos de trabalho a termo, afigura-se que, desde 1994, ou seja, cerca de cinco anos antes da adopção da Directiva 1999/70 e do acordo-quadro, o artigo 21.º, n.º 2, da Lei n.º 2190/1994 previa já, de modo absoluto e sob pena de nulidade, a proibição de qualquer requalificação como contratos de trabalho por tempo indeterminado dos contratos de trabalho a termo, quando fossem celebrados no sector público com base nesta lei (v., a este respeito, acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 98).

135 Tal disposição poderia sugerir que o facto de o Decreto presidencial n.º 164/2004 não prever a possibilidade de requalificação dos contratos de trabalho a termo como contratos de trabalho por tempo indeterminado ou sujeitar a requalificação a certas condições se justifica, não pela necessidade de aplicar o acordo-quadro mas, como sustentaram o Governo helénico e os recorridos no processo principal, pela necessidade de assegurar o respeito, no sector público, dos procedimentos de recrutamento por concurso e de preservar, assim, o estatuto dos agentes da função pública helénica.

136 Todavia, resulta igualmente das decisões de reenvio que, segundo o órgão jurisdicional que conhece dos litígios nos processos principais, a quem incumbe interpretar o direito nacional, o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920 que, em seu entender, permite tal requalificação, inclusive no sector público, dos contratos de trabalho a termo, quando não se justifiquem por uma razão objectiva, ainda estava em vigor no momento da adopção da Directiva 1999/70 e do acordo-quadro.

137 Além disso, como decorre do quarto considerando da Directiva 1999/70, a adopção desta e do acordo-quadro tem origem em duas propostas de directivas apresentadas pela Comissão no ano de 1990, sobre certas relações de trabalho quanto às condições de trabalho [proposta de directiva do Conselho, relativa a certas relações de trabalho quanto às condições de trabalho (JO 1990, C 224, p. 4)] e no que respeita às distorções de concorrência [proposta de directiva do Conselho, relativa a certas relações de trabalho no que respeita às distorções de concorrência (JO 1990, C 224, p. 6), conforme alterada (JO 1990, C 305, p. 8)], sobre as quais o Conselho não pôde deliberar. Ora, há que referir que esta última proposta já previa, no seu artigo 4.º, a obrigação de os Estados-Membros instituírem certas medidas com vista a evitar que os contratos de trabalho a termo se pudessem destinar ao provimento de um posto de trabalho existente e permanente.

138 Nestas condições, não se pode excluir que o facto de o Decreto presidencial n.º 164/2004 não prever a requalificação, no sector público, dos contratos de trabalho a termo como contratos por tempo indeterminado ou sujeitar esta requalificação a certas condições esteja ligado à aplicação do acordo-quadro, o que, porém, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar. Poderá ser esse o caso tanto mais que, como resulta do n.º 23 do presente acórdão, o artigo 103.º, n.º 8, da Constituição da República Helénica foi alterado com vista a proibir, de modo absoluto, a conversão de contratos de trabalho a termo em contratos por tempo indeterminado, no sector público, após a entrada em vigor da Directiva 1999/70 e até ao termo do prazo para a sua transposição.

139 No que respeita, por outro lado, à modificação resultante da exclusão dos trabalhadores que celebraram um primeiro ou único contrato de trabalho a termo da protecção decorrente do Decreto presidencial n.º 164/2004, há que admitir que poderá estar ligada à aplicação do acordo-quadro, pois que, segundo a decisão de reenvio no processo C-378/07, estes trabalhadores beneficiavam, no momento da adopção da Directiva 1999/70 e deste acordo, das medidas de protecção previstas pelo artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920. Além disso, não resulta de nenhum elemento dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça que, ao prever esta exclusão, o legislador nacional tivesse visado a promoção de um objectivo distinto do da aplicação do acordo-quadro, o que, contudo, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

140 No respeitante, em segundo lugar, à condição segundo a qual a diminuição deve incidir sobre o «nível geral de protecção» dos trabalhadores com contratos a termo, tal implica que apenas uma diminuição com amplitude susceptível de afectar globalmente a legislação nacional relativa aos contratos de trabalho a termo pode estar abrangida pelo artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro.

141 Ora, no caso em apreço, no que respeita à alteração decorrente da exclusão dos trabalhadores que celebraram um primeiro ou único contrato de trabalho a termo do âmbito de aplicação do Decreto presidencial n.º 164/2004, afigura-se que esta alteração afecta, não todos os trabalhadores que celebraram um contrato de trabalho a termo mas unicamente aqueles que, por um lado, pertencem ao sector público e, por outro, não são partes em contratos de trabalho a termo sucessivos.

142 Na medida em que estes últimos trabalhadores não representem uma parte significativa dos trabalhadores contratados a termo no Estado-Membro em questão, o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, a diminuição da protecção de que beneficia tal categoria restrita de trabalhadores não é, enquanto tal, susceptível de afectar globalmente o nível de protecção aplicável no ordenamento jurídico interno aos trabalhadores vinculados por um contrato de trabalho a termo.

143 Quanto à alteração respeitante à possibilidade de requalificação dos contratos de trabalho a termo como contratos por tempo indeterminado, há que observar que o Decreto presidencial n.º 164/2004, sendo certo que não prevê esta requalificação ou a sujeita a condições restritivas, não apenas se aplica unicamente aos trabalhadores pertencentes ao sector público mas, além disso, dá aplicação, neste sector, ao conjunto das medidas destinadas a prevenir a utilização abusiva de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos, enumeradas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), do acordo-quadro.

144 Ora, a adopção de tais medidas de prevenção dos abusos, desde que sejam, na totalidade ou em parte, novas na ordem jurídica interna (v., a este respeito, acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 100), o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, é susceptível de compensar a diminuição da protecção decorrente da supressão ou da limitação da sanção anteriormente aplicável quando fossem cometidos abusos, que consiste em requalificar o contrato de trabalho em causa como contrato por tempo indeterminado.

145 Tal evolução da legislação nacional, no sentido do reforço das medidas preventivas da utilização abusiva de contratos de trabalho a termo sucessivos, é, de resto, conforme com o objectivo prosseguido pelo acordo-quadro. Com efeito, por um lado, este acordo visa precisamente estabelecer, como resulta dos seus artigos 1.º, alínea b), e 5.º, n.º 1, um quadro para evitar os abusos decorrentes da utilização destes contratos (acórdãos Adeneler e o., já referido, n.º 79, e de 7 de Setembro de 2006, Marrosu e Sardino, C-53/04, Colect., p. I-7213, n.º 43). Por outro lado, o referido acordo-quadro não prevê sanções específicas para a hipótese de se verificarem abusos e, em especial, não impõe uma obrigação geral de os Estados-Membros preverem a requalificação dos contratos de trabalho a termo como contratos por tempo indeterminado, nem regula as condições precisas em que se pode fazer uso dos primeiros (v. acórdão Adeneler e o., já referido, n.ºs 91 e 94), deixando assim uma certa margem de apreciação na matéria aos Estados-Membros (acórdão Marrosu e Sardino, já referido, n.º 47). Assim, o artigo 5.º, n.º 2, alínea b), do referido acordo limita-se a prever que os referidos Estados determinarão, «sempre que tal seja necessário», em que condições os contratos de trabalho a termo «[serão] considerados […] como celebrados sem termo».

146 Nestas condições, há que referir que as alterações introduzidas por uma legislação nacional, que, como a que está em causa nos processos principais, visa transpor a Directiva 1999/70 e o acordo-quadro, não constituem uma «diminuição» do nível geral de protecção dos trabalhadores com contratos a termo na acepção do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, desde que — o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar — se apliquem a uma categoria limitada de trabalhadores que celebraram um contrato de trabalho a termo, ou possam ser compensadas com a adopção de medidas preventivas da utilização abusiva de contratos de trabalho a termo sucessivos.

147 Todavia, é também certo que a aplicação do acordo-quadro deve ser efectuada no respeito das restantes disposições deste acordo.

148 A este respeito, cabe recordar que, nos termos do décimo quarto considerando da Directiva 1999/70 e do terceiro parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro, este acordo enuncia os princípios gerais e as prescrições mínimas relativos ao trabalho a termo. Assim, o artigo 8.º, n.º 1, do acordo-quadro autoriza explicitamente os Estados-Membros e os parceiros sociais a manterem ou introduzirem disposições mais favoráveis para os trabalhadores a termo do que as previstas no referido acordo.

149 Daí resulta que a aplicação do acordo-quadro não pode conduzir à diminuição da protecção, que anteriormente se aplicava no ordenamento jurídico interno aos trabalhadores com contratos a termo, para um nível inferior ao que é determinado pelas normas de protecção mínimas previstas no acordo-quadro, destinadas a evitar a precarização da situação dos trabalhadores assalariados (v. acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 63, e Impact, n.º 88; v., também, por analogia, no que respeita ao artigo 4.º do acordo-quadro, acórdão Del Cerro Alonso, já referido, n.º 27).

150 No que respeita especificamente aos trabalhadores que celebraram contratos de trabalho a termo sucessivos, a aplicação do acordo-quadro deve, assim, ser conforme às prescrições do artigo 5.º do referido acordo-quadro, destinadas a prevenir os abusos na utilização destes contratos.

151 No que respeita à adopção destas medidas preventivas dos abusos, há que recordar que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro impõe aos Estados-Membros a adopção efectiva e vinculativa de, pelo menos, uma das medidas enumeradas nessa disposição, quando não existam já medidas equivalentes no direito nacional (v. acórdãos Adeneler e o., já referido, n.º 101; Marrosu e Sardino, já referido, n.º 50; de 7 de Setembro de 2006, Vassalo, C-180/04, Colect., p. I-7251, n.º 35; e Impact, já referido, n.º 70; bem como despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 124).

152 Ora, no caso em apreço, é pacífico que os artigos 5.º e 6.º do Decreto presidencial n.º 164/2004 aplicam, no sector público, o conjunto das medidas destinadas a prevenir a utilização abusiva dos contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos, enumeradas no referido artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c).

153 As recorrentes nos processos principais alegam, todavia, que, uma vez que o referido decreto só reconhece carácter «sucessivo» aos contratos de trabalho a termo separados por períodos de menos de três meses, não assegura uma prevenção eficaz da utilização abusiva dos contratos de trabalho a termo, porque, na Grécia, estes contratos são, em geral, separados por períodos de quatro meses.

154 A este respeito, há que recordar que o acordo-quadro enumera, em particular no seu artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), diversas medidas destinadas a prevenir os referidos abusos, estando os Estados-Membros obrigados a introduzir pelo menos uma dessas medidas na sua legislação nacional. Quanto ao mais, o n.º 2 do referido artigo deixa, em princípio, aos Estados-Membros a competência para determinar quais as condições em que os contratos ou relações de trabalho a termo são considerados, por um lado, sucessivos e, por outro, celebrados por tempo indeterminado (acórdão Adeneler e o., já referido, n.os 80 e 81, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.os 103 e 104).

155 Apesar de a remissão para as autoridades nacionais, para a definição das modalidades concretas de aplicação das expressões «sucessivos» e «por tempo indeterminado» na acepção do acordo-quadro, se explicar pela preocupação de preservar a diversidade das legislações nacionais na matéria, importa, no entanto, recordar que a margem de apreciação assim deixada aos Estados-Membros não é ilimitada, uma vez que, em caso algum, pode ir ao ponto de pôr em causa o objectivo ou o efeito útil do acordo-quadro (acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 82, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 104).

156 Assim, o Tribunal de Justiça já considerou que uma disposição nacional que classifica como sucessivos apenas os contratos a termo separados por um intervalo de tempo inferior ou igual a 20 dias úteis é susceptível de comprometer o objecto, a finalidade e o

efeito útil do acordo-quadro. Com efeito, uma definição tão rígida e restritiva do carácter sucessivo de vários contratos de trabalho subsequentes permitiria contratar trabalhadores, precariamente, durante anos, uma vez que, na prática, na maior parte dos casos, o trabalhador não teria outra opção senão aceitar interrupções de 20 dias úteis, enquadradas numa cadeia de contratos com a sua entidade patronal (acórdão Adeneler e o., já referido, n.os 84 e 85, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.os 107 e 108).

157 Em contrapartida, o Tribunal de Justiça também já decidiu que a legislação em causa nos processos principais, que só reconhece como tendo carácter «sucessivo» os contratos de trabalho a termo separados por períodos de menos de três meses, não é, enquanto tal, assim tão rígida e de natureza tão restritiva. Com efeito, esse lapso de tempo pode ser, em geral, considerado suficiente para interromper qualquer relação de trabalho existente e, consequentemente, determinar que qualquer eventual contrato assinado posteriormente não seja considerado sucessivo. De onde se conclui que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro não se opõe, em princípio, a uma legislação como a que está em questão nos processos principais. Todavia, incumbe às autoridades e aos órgãos jurisdicionais nacionais, encarregados da aplicação das medidas de transposição da Directiva 1999/70 e do acordo-quadro, chamados, assim, a pronunciar-se sobre a qualificação de contratos de trabalho a termo sucessivos, examinar, em cada 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 de modo abusivo pelas entidades patronais (v. despacho Vassilakis e o., já referido, n.os 115 a 117).

158 No que respeita, seguidamente, à repressão dos abusos, há que recordar que, quando, como no caso em apreço, o direito comunitário não prevê sanções específicas para a hipótese de se verificarem abusos, incumbe às autoridades nacionais adoptar as medidas adequadas para fazer face a essa situação, medidas que se devem revestir de carácter não só proporcionado mas também suficientemente eficaz e dissuasivo, para garantir a plena eficácia das normas adoptadas em aplicação do acordo-quadro (acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 94; Marrosu e Sardino, n.º 51; e Vassallo, n.º 36; bem como despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 125).

159 Embora, na falta de legislação comunitária na matéria, as modalidades de aplicação 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 comunitária (princípio da efectividade) (v., nomeadamente, acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 95; Marrosu e Sardino, n.º 52; e Vassallo, n.º 37; bem como despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 126).

160 De onde se conclui que, quando tenha ocorrido um recurso abusivo a contratos de trabalho a termo sucessivos, uma medida que apresente garantias efectivas e equivalentes de protecção dos trabalhadores deve poder ser aplicada para sancionar devidamente esse abuso e eliminar as consequências da violação do direito comunitário. Com efeito, nos próprios termos do artigo 2.º, primeiro parágrafo, da Directiva 1999/70, os Estados-Membros devem «tomar qualquer disposição necessária para, em qualquer momento, poderem garantir os resultados impostos pela [referida] directiva» (acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 102; Marrosu e Sardino, n.º 53; e Vassallo, n.º 38; bem como despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 127).

161 Daí resulta que, embora um Estado-Membro, como o que está em causa nos processos principais, tenha o direito, como decorre do n.º 144 do presente acórdão, de não prever, a título de sanção pela inobservância das medidas preventivas estabelecidas pela legislação nacional que transpõe o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, a requalificação dos contratos de trabalho a termo como contratos por tempo indeterminado, deve porém assegurar que as restantes sanções impostas pela mesma legislação tenham carácter suficientemente efectivo e dissuasivo, para garantir a plena eficácia destas medidas preventivas (v., neste sentido, acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 105; Marrosu e Sardino, n.º 49; e Vassallo, n.º 34; bem como despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 123).

162 No caso em apreço, as recorrentes nos processos principais alegam, porém, em primeiro lugar, que não se pode considerar que as sanções previstas pelo artigo 7.º do Decreto presidencial n.º 164/2004 têm esse carácter efectivo e dissuasivo. Com efeito, por um lado, o pagamento do salário e o pagamento de uma indemnização por despedimento, previstos pelo n.º 2 desta disposição, não se destinam de forma nenhuma

a prevenir o recurso abusivo aos contratos de trabalho a termo, mas constituem a sanção prevista pelo direito comum do trabalho. Por outro lado, as sanções penais e disciplinares, previstas pelo n.º 3 do referido artigo 7.º, existem já e são, além disso, totalmente ineficazes na Grécia. Acresce que, na prática, estas sanções não são aplicadas a várias categorias de trabalhadores empregados a termo, como os vinculados por contratos de prestação de serviços ou por contratos de trabalho celebrados com base na Lei n.º 2190/1994.

163 A este respeito, há que recordar que não compete ao Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre a interpretação do direito nacional, 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 158 a 160 do presente acórdão estão satisfeitas pelas disposições da legislação nacional aplicável (v., designadamente, acórdão Vassallo, já referido, n.º 39, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 134).

164 Compete, pois, ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar em que medida as condições de aplicação e a execução efectiva das disposições relevantes do direito interno fazem com que estas constituam uma medida adequada para sancionar a utilização abusiva, pela Administração Pública, de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos (v., neste sentido, acórdãos, já referidos, Vassallo, n.º 41, e Marrosu e Sardino, n.º 56; bem como despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 135).

165 A este respeito, como observou a advogada-geral no n.º 92 das suas conclusões, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio, designadamente, assegurar-se de que os trabalhadores que sofreram um abuso resultante da utilização de contratos de trabalho a termo sucessivos, como sugerem as recorrentes nos processos principais, não sejam dissuadidos, na expectativa de continuarem a trabalhar no sector público, de invocar perante as autoridades nacionais, inclusive as jurisdicionais, os direitos que lhes são reconhecidos pela legislação nacional e que decorrem da aplicação por esta de todas as medidas preventivas previstas pelo artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro.

166 Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio deve assegurar-se de que todos os trabalhadores que estão contratados «a termo», na acepção do artigo 3.º, n.º 1, do acordo-quadro, possam ver aplicadas à sua entidade patronal as sanções previstas pelo Decreto presidencial n.º 164/2004 quando tenham sofrido um abuso decorrente da utilização de contratos sucessivos, e isto, seja qual for a qualificação do seu contrato em direito interno.

167 Em segundo lugar, as recorrentes nos processos principais sustentam que o artigo 11.º do Decreto presidencial n.º 164/2004, que prevê a possibilidade, a título de disposição transitória, de converter em contratos de trabalho por tempo indeterminado certos contratos a termo sucessivos que eram aplicáveis à data da entrada em vigor deste decreto ou que tinham expirado no decurso do período de três meses que precedeu esta entrada em vigor, não constitui uma sanção adequada, tendo em conta o carácter restritivo e cumulativo das condições impostas por esta disposição. A este respeito, as ditas recorrentes referem também vários problemas relativos ao funcionamento do procedimento na ASEP, que é a autoridade administrativa competente para decidir de um pedido de conversão. Estas dificuldades resultam, designadamente, dos prazos impostos a esta última para tomar as suas decisões e do facto de a intervenção dos órgãos jurisdicionais administrativos no contencioso relativo à aplicação do referido artigo 11.º, decorrente da competência da ASEP, pôr em causa a própria competência dos tribunais civis para decidir dos litígios a respeito do artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920.

168 No tocante às condições a que o artigo 11.º do Decreto presidencial n.º 164/2004 sujeita a possibilidade de conversão dos contratos a termo, há que recordar, no que respeita à exigência de um período de menos de três meses entre tais contratos, que já se concluiu, no n.º 157 do presente acórdão, que tal exigência não é, em princípio, contrária ao artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro.

169 Quanto às condições impostas pelo referido artigo 11.º, no que respeita à duração total mínima dos contratos e ao número das suas renovações, não resulta com clareza dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça em que medida as mesmas podem afectar o objectivo prosseguido pelo acordo-quadro. A este respeito, cabe realçar que a simples circunstância de a conversão prevista por esta disposição não ocorrer com efeito retroactivo não é, enquanto tal, susceptível de retirar a esta sanção o seu carácter efectivo, uma vez que conduz, em todo o caso, a substituir uma relação a termo por uma

relação por tempo indeterminado e, portanto, a pôr cobro a um estatuto precário em benefício de uma maior estabilidade nas relações de trabalho.

170 Na medida em que as recorrentes nos processos principais alegam que, em razão das condições cumulativas impostas pelo artigo 11.º do Decreto presidencial n.º 164/2004, determinados contratos de trabalho a termo celebrados ou renovados abusivamente no sector público antes da entrada em vigor do referido decreto escapam a qualquer sanção, importa recordar que, em tal situação, deve poder ser aplicada uma medida que apresente garantias efectivas e equivalentes de protecção dos trabalhadores, para sancionar devidamente estes abusos e eliminar as consequências da violação do direito comunitário. Consequentemente, na medida em que o ordenamento jurídico interno do Estado-Membro em questão não comporte, em relação a este período, outras medidas efectivas para este efeito, por exemplo, devido ao facto de as sanções previstas no artigo 7.º do referido decreto não se aplicarem *rationae temporis*, a requalificação dos contratos de trabalho a termo como contratos por tempo indeterminado, nos termos do artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, poderá, como sustenta a recorrente no processo C-379/07, constituir uma medida desse tipo (v., neste sentido, acórdão Adeneler e o., já referido, n.ºs 98 a 105, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.ºs 129 a 137).

171 Porém, é às autoridades e aos órgãos jurisdicionais nacionais, encarregados da aplicação das medidas de transposição da Directiva 1999/70 e do acordo-quadro, e chamados assim a pronunciar-se sobre a qualificação de contratos a termo sucessivos, que incumbe, em cada caso, examinar, em função de todas as circunstâncias do caso em apreço, se as medidas previstas pelo artigo 11.º do Decreto presidencial n.º 164/2004 são aptas a sancionar devidamente as eventuais utilizações abusivas de contratos de trabalho a termo praticadas antes da entrada em vigor deste decreto e a eliminar, assim, as consequências da violação do direito comunitário.

172 Quanto ao procedimento previsto para este efeito pelo direito nacional, há que realçar que, por força do artigo 8.º, n.º 5, do acordo-quadro, a prevenção e a resolução dos

litígios e queixas que decorram da aplicação do referido acordo deverá efectuar-se em conformidade com a legislação, convenções colectivas e práticas nacionais (despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 140).

173 Nos termos de jurisprudência assente, na falta de regulamentação comunitária na matéria, cabe à ordem jurídica interna de cada Estado-Membro designar os órgãos jurisdicionais competentes e definir as modalidades processuais das acções judiciais destinadas a garantir a salvaguarda dos direitos conferidos aos particulares pelo direito comunitário (acórdão Impact, já referido, n.º 44 e jurisprudência aí referida, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 141).

174 Como resulta dos n.os 158 e 159 do presente acórdão, incumbe às autoridades nacionais tomar as medidas adequadas para garantir a plena eficácia das normas adoptadas em aplicação do acordo-quadro. As modalidades de aplicação destas normas, que são da competência da ordem jurídica interna dos Estados-Membros por força do princípio da autonomia processual nacional, devem ser conformes aos princípios da equivalência e da efectividade (despacho Vassilakis, e o., já referido, n.º 142).

175 Ora, o Tribunal de Justiça já decidiu que uma legislação nacional, como a que está em causa nos processos principais, que prevê que uma autoridade administrativa independente, como a ASEP, é competente para eventualmente requalificar contratos de trabalho a termo como contratos por tempo indeterminado parece, à primeira vista, satisfazer estas exigências (despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 144).

176 Todavia, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio, e não ao Tribunal de Justiça, verificar se o Estado-Membro em causa tomou todas as disposições necessárias que lhe permitam, por um lado, garantir a todo o momento os resultados impostos pela Directiva 1999/70 e, por outro, prever que as modalidades de execução das normas adoptadas em aplicação do acordo-quadro, que fazem parte do seu ordenamento jurídico interno por força do princípio da autonomia processual dos Estados-Membros,

assegurem o direito a uma protecção jurisdicional efectiva, no respeito dos princípios da efectividade e da equivalência (v., designadamente, despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 149 e jurisprudência aí referida).

177 Tendo em conta as precedentes considerações, há, pois, que responder ao órgão jurisdicional de reenvio que o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional como o Decreto presidencial n.º 164/2004, que, diversamente de uma norma de direito interno anterior, como o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, por um lado, deixou de prever, quando tenha havido recurso abusivo a contratos de trabalho a termo no sector público, a requalificação destes últimos como contratos de trabalho por tempo indeterminado, ou faz depender essa requalificação do respeito de certas condições cumulativas e restritivas, e, por outro, exclui do benefício das medidas de protecção que prevê os trabalhadores que tenham celebrado um primeiro ou único contrato de trabalho a termo, desde que tais alterações — o que incumbe ao referido órgão jurisdicional verificar — respeitem a uma categoria limitada de trabalhadores que tenham celebrado um contrato de trabalho a termo, ou sejam compensadas pela adopção de medidas preventivas da utilização abusiva de contratos de trabalho a termo, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do referido acordo-quadro.

178 Todavia, a aplicação do acordo-quadro através de uma legislação nacional como o Decreto presidencial n.º 164/2004 não pode conduzir à diminuição da protecção, que era anteriormente aplicável na ordem jurídica interna aos trabalhadores contratados a termo, para um nível inferior ao determinado pelas disposições de protecção mínimas previstas pelo acordo-quadro. Em especial, o respeito do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro impõe que tal legislação preveja, no que respeita à utilização abusiva de contratos de trabalho a termo sucessivos, medidas efectivas e vinculativas de prevenção dessa utilização abusiva, bem como sanções com um carácter suficientemente efectivo e dissuasivo para garantir a plena eficácia destas medidas preventivas. Cabe, pois, ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se estão preenchidas estas condições.

Quanto à proibição absoluta de converter os contratos de trabalho a termo em contratos por tempo indeterminado no sector público

179 Com as suas questões, o órgão jurisdicional de reenvio pretende essencialmente saber se o acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que obsta à aplicação de uma legislação nacional que proíbe, no sector público, a conversão em contratos por tempo indeterminado dos contratos a termo que, na realidade, têm por objecto satisfazer necessidades estáveis e permanentes do empregador.

180 Resulta das decisões de reenvio que, segundo o órgão jurisdicional ao qual cabe decidir dos litígios nos processos principais, esta proibição absoluta de qualquer conversão passou a estar prevista não apenas no artigo 21.º da Lei n.º 2190/94 mas também no artigo 103.º, n.º 8, da Constituição da República Helénica, conforme alterado em 7 de Abril de 2001.

181 Seja qual for a natureza das disposições de direito helénico que proíbem a transformação de contratos de trabalho a termo sucessivos em contratos por tempo indeterminado, há desde logo que realçar, na medida em que a presente questão diz respeito à conclusão de um primeiro ou único contrato de trabalho a termo, que, como resulta já do n.º 90 do presente acórdão, o acordo-quadro não impõe aos Estados-Membros a adopção de medidas com vista a sancionar a utilização abusiva de tal contrato decorrente do facto de este satisfazer, na realidade, necessidades estáveis e permanentes do empregador. Com efeito, o referido contrato não está abrangido pelas disposições do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, o qual versa unicamente sobre a prevenção da utilização abusiva de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos (acórdão Mangold, já referido, n.os 41 a 43).

182 Na medida em que a questão respeita a contratos de trabalho a termo sucessivos, há que observar que esta questão é idêntica a uma questão sobre a qual o Tribunal de Justiça já se pronunciou no acórdão Adeneler e o. (já referido, n.os 91 a 105) e que dos acórdãos, já referidos, Marrosu e Sardino (n.os 44 a 57) e Vassallo (n.os 33 a 42) assim como do

despacho Vassilakis e o., já referido (n.os 120 a 137) decorrem outros elementos úteis que permitem responder a esta questão.

183 Decorre desta jurisprudência que, uma vez que o artigo 5.º do acordo-quadro não estabelece uma obrigação geral de os Estados-Membros preverem a conversão dos contratos de trabalho a termo em contratos por tempo indeterminado, nem regula as condições precisas em que se pode fazer uso dos primeiros (acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 91), tal artigo deixa aos Estados-Membros um certo poder de apreciação na matéria (acórdão Marrosu e Sardino, já referido, n.º 47, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 121).

184 Porém, como resulta já do n.º 161 do presente acórdão, para que uma legislação nacional que proíbe de forma absoluta, no sector público, converter num contrato de trabalho por tempo indeterminado uma sucessão de contratos de trabalho a termo, os quais, na realidade, têm por objecto satisfazer necessidades estáveis e permanentes do empregador, possa ser considerada conforme com o acordo-quadro, o ordenamento jurídico interno do Estado-Membro em questão deve comportar, no referido sector, outra medida efectiva para evitar e, eventualmente, sancionar a utilização abusiva de contratos de trabalho a termo sucessivos (v., neste sentido, acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 105; Marrosu e Sardino, n.º 49; e Vassallo, n.º 34; bem como despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 123).

185 Cabe recordar, como decorre, designadamente, dos n.os 79 a 82 e 93 do presente acórdão, que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro impõe aos Estados-Membros a adopção efectiva e imperativa de, pelo menos, uma das medidas enumeradas nesta disposição e destinadas a evitar a utilização abusiva de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos, quando não existam já medidas equivalentes no direito nacional (acórdãos, já referidos, Marrosu e Sardino, n.º 50, e Vassallo, n.º 35; e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 124).

186 Além disso, quando, como no caso em apreço, o direito comunitário não prevê sanções específicas na hipótese de, não obstante, se verificarem abusos, compete às autoridades nacionais adoptar medidas que devem revestir um carácter não só proporcionado mas também suficientemente efectivo e dissuasivo para garantir a plena eficácia das normas adoptadas em aplicação do acordo-quadro, em conformidade com as exigências salientadas nos n.os 158 a 160 do presente acórdão (acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 94; Marrosu e Sardino, n.º 51; e Vassallo, n.º 36; bem como despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 125).

187 No presente caso, há que realçar que a legislação nacional em causa nos processos principais prevê regras imperativas relativas à duração e à renovação dos contratos de trabalho a termo, destinadas a assegurar a aplicação das três medidas preventivas enumeradas no artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), do acordo-quadro. Prevê igualmente que, quando se verifique o recurso abusivo a contratos de trabalho a termo sucessivos, o trabalhador lesado tem direito ao pagamento do salário devido e ao pagamento de uma indemnização por despedimento, enquanto o autor da infracção pode ser objecto de sanções penais e disciplinares. Além disso, esta legislação prevê também que certos contratos de trabalho a termo aplicáveis à data da sua entrada em vigor ou que caducaram pouco antes desta data podem, em determinadas condições, ser convertidos em contratos por tempo indeterminado.

188 Embora tal regulamentação possa satisfazer as exigências salientadas nos n.os 158 a 160 do presente acórdão (v., neste sentido, acórdãos, já referidos, Marrosu e Sardino, n.º 55, e Vassallo, n.º 40; bem como despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 128), compete, porém, ao órgão jurisdicional de reenvio, como decorre dos n.os 162 a 176 do presente acórdão, apreciar em que medida as condições de aplicação e a execução efectiva das disposições relevantes de direito interno fazem com que estas constituam uma medida adequada para prevenir e, eventualmente, sancionar a utilização abusiva, pela Administração Pública, de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos (v. acórdãos, já referidos, Vassallo, n.º 41, e Marrosu e Sardino, n.º 56; bem como despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 135).

189 Há, pois, que responder ao órgão jurisdicional de reenvio que, em circunstâncias como as dos processos principais, o acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que, quando o ordenamento jurídico interno do Estado-Membro em questão comporta, no sector considerado, outras medidas efectivas para prevenir e, eventualmente, sancionar a utilização abusiva de contratos de trabalho a termo sucessivos, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, deste acordo, o mesmo não obsta à aplicação de uma norma de direito nacional que proíbe de forma absoluta, apenas no sector público, converter num contrato de trabalho por tempo indeterminado uma sucessão de contratos de trabalho a termo, os quais, tendo tido por objecto a satisfação de necessidades estáveis e permanentes do empregador, devem ser considerados abusivos. Incumbe, todavia, ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar em que medida as condições de aplicação e a execução efectiva das disposições relevantes de direito interno fazem com que estas constituam uma medida adequada para prevenir e, eventualmente, sancionar a utilização abusiva, pela Administração Pública, de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos.

190 Em contrapartida, não sendo o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro aplicável aos trabalhadores que tenham celebrado um primeiro ou único contrato de trabalho a termo, esta disposição não impõe aos Estados-Membros a adopção de sanções quando tal contrato satisfaça, na realidade, necessidades estáveis e permanentes do empregador.

Quanto às consequências decorrentes da interpretação dos artigos 5.º, n.º 1, e 8.º, n.º 1, do acordo-quadro para os órgãos jurisdicionais nacionais

191 Com as suas questões, o órgão jurisdicional de reenvio pretende essencialmente saber se está obrigado, por força do direito comunitário, a afastar a aplicação de uma legislação nacional, como o Decreto presidencial n.º 164/2004 em causa nos processos principais, se esta for contrária às disposições do acordo-quadro, e a aplicar, em seu lugar, uma «medida legal equivalente», como a prevista no artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920.

192 Tendo em conta as respostas dadas às outras questões, a presente questão reveste carácter útil para o órgão jurisdicional de reenvio, na hipótese de este, em conformidade com o que foi expresso nos n.os 103 a 106 e 147 a 176 do presente acórdão, chegar à conclusão de que a legislação nacional, sendo caso disso, conforme interpretada ou aplicada pelas autoridades nacionais, não comporta, em violação do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, medidas efectivas destinadas a prevenir e, eventualmente, sancionar a utilização abusiva de contratos de trabalho a termo sucessivos por um empregador pertencente ao sector público, bem como, eventualmente, caso este órgão jurisdicional, em conformidade com o que foi expresso, mais especificamente, nos n.os 138, 139 e 146 do presente acórdão, conclua que o Decreto presidencial n.º 164/2004 constitui, em violação do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, uma diminuição do nível geral de protecção dos trabalhadores contratados a termo, justificada pela necessidade da aplicação deste acordo.

193 Para responder à questão submetida, há que recordar que resulta de jurisprudência assente que, sempre que as disposições de uma directiva se revelem, do ponto de vista do seu conteúdo, incondicionais e suficientemente precisas, podem ser invocadas por um particular contra o Estado, designadamente, na sua qualidade de empregador (v., designadamente, neste sentido, acórdãos de 26 de Fevereiro de 1986, Marshall, 152/84, Colect., p. 723, n.os 46 e 49, e de 20 de Março de 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Colect., p. I-2741, n.os 69 e 71).

194 É o que acontece, segundo a jurisprudência, em todas as hipóteses em que a sua plena aplicação não esteja efectivamente garantida, isto é, não apenas em caso de falta de transposição ou de transposição incorrecta desta directiva mas também no caso de as medidas nacionais que transpõem correctamente a referida directiva não serem aplicadas de forma a atingir o resultado por ela pretendido (acórdão de 11 de Julho de 2002, Marks & Spencer, C-62/00, Colect., p. I-6325, n.º 27).

195 Como o Tribunal de Justiça já decidiu, é possível transpor esta jurisprudência para os acordos que, tal como o acordo-quadro, tiveram origem num diálogo realizado, com

base no artigo 139.º, n.º 1, CE, entre parceiros sociais a nível comunitário e que foram aplicados, em conformidade com o n.º 2 desse mesmo artigo, por uma directiva do Conselho, de que fazem, portanto, parte integrante (acórdão Impact, já referido, n.º 58).

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

196 Importa recordar que o Tribunal de Justiça já declarou que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro não é, no que se refere ao seu conteúdo, incondicional e suficientemente preciso para poder ser invocado por um particular perante um juiz nacional. Com efeito, nos termos desta disposição, faz parte do poder de apreciação dos Estados-Membros a possibilidade de, a fim de prevenir a utilização abusiva de contratos de trabalho a termo, recorrerem a uma ou várias das medidas enunciadas no referido artigo, ou ainda a medidas legais existentes equivalentes, isto tendo em conta as necessidades de sectores específicos e/ou de categorias de trabalhadores. Além disso, não é possível determinar de forma suficiente a protecção mínima que, em todo o caso, deve ser aplicada ao abrigo do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro (acórdão Impact, já referido, n.ºs 71, 78 e 79).

197 Porém, decorre de jurisprudência assente que, ao aplicar o direito interno, os órgãos jurisdicionais nacionais são obrigados a interpretá-lo, na medida do possível, à luz do texto e da finalidade da directiva em causa, para atingir o resultado por ela pretendido e cumprir, assim, o disposto no artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE. Esta obrigação de interpretação conforme respeita a todas as disposições do direito nacional, tanto anteriores como posteriores à directiva em causa (v., nomeadamente, acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 108, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 56).

198 Com efeito, a exigência de uma interpretação conforme do direito nacional é inerente ao sistema do Tratado, na medida em que permite aos órgãos jurisdicionais nacionais assegurar, no âmbito das suas competências, a plena eficácia do direito comunitário

quando decidem dos litígios que lhes são submetidos (v., designadamente, acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 109, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 57).

199 Na verdade, a obrigação de o juiz nacional tomar como referência o conteúdo de uma directiva, quando procede à interpretação e à aplicação das normas pertinentes do direito interno, é limitada pelos princípios gerais de direito, designadamente os da segurança jurídica e da não retroactividade, e não pode servir de fundamento a uma interpretação *contra legem* do direito nacional (v. acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 110, e Impact, n.º 100; bem como despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 58).

200 O princípio da interpretação conforme exige, no entanto, que os tribunais nacionais façam tudo o que for da sua competência, tomando em consideração todo o direito interno e mediante a aplicação dos métodos de interpretação por este reconhecidos, para garantir a plena eficácia da directiva em causa e alcançar uma solução conforme ao objectivo por ela prosseguido (v. acórdãos, já referidos, Adeneler e o., n.º 111, e Impact, n.º 101; bem como despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 59).

201 Como o Tribunal de Justiça esclareceu no n.º 115 do acórdão Adeneler e o., já referido, no caso de uma directiva ser transposta fora de prazo, a obrigação geral de os tribunais nacionais interpretarem o direito interno de um modo conforme com a directiva só existe a partir do termo do respectivo prazo de transposição (v., igualmente, despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 63).

202 Além disso, no caso de o resultado prescrito por uma directiva não poder ser atingido por via de interpretação, deve recordar-se que, segundo o acórdão de 19 de Novembro de 1991, Francovich e o. (C-6/90 e C-9/90, Colect., p. I-5357, n.º 39), o direito comunitário impõe aos Estados-Membros a reparação dos danos causados a particulares pela não transposição dessa directiva, desde que estejam reunidas três condições. A primeira é que a directiva tenha como objectivo atribuir direitos a

particulares. Seguidamente, o conteúdo desses direitos deve poder ser identificado com base nas disposições da directiva. Deve haver, finalmente, um nexo de causalidade entre a violação da obrigação que incumbe ao Estado-Membro e o dano sofrido (v. acórdão de 14 de Julho de 1994, Faccini Dori, C-91/92, Colect., p. I-3325, n.º 27, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 60).

203 No caso em apreço, cabe, pois, ao órgão jurisdicional de reenvio dar às disposições relevantes de direito interno, em toda a medida do possível e quando tenha ocorrido uma utilização abusiva de contratos de trabalho a termo sucessivos, uma interpretação e uma aplicação capazes de sancionar devidamente esse abuso e de eliminar as consequências da violação do direito comunitário. Neste quadro, incumbe ao referido órgão jurisdicional apreciar se as disposições do artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920 podem, eventualmente, ser aplicadas para efeitos desta interpretação conforme.

204 Quanto à incidência, a este respeito, da circunstância de o artigo 103.º, n.º 8, da Constituição da República Helénica ter sido alterado após a entrada em vigor da Directiva 1999/70 e antes do termo do prazo para a transposição desta, com vista a proibir de forma absoluta, no sector público, a conversão de contratos de trabalho a termo em contratos por tempo indeterminado, basta recordar que uma directiva produz efeitos jurídicos para o Estado-Membro destinatário - e, portanto, para todas as autoridades nacionais -, consoante o caso, na sequência da sua publicação ou a partir da data da sua notificação (v. acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 119, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 67).

205 No presente caso, a Directiva 1999/70 precisa, no seu artigo 3.º, que entra em vigor no dia da sua publicação no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, ou seja, em 10 de Julho de 1999.

206 Ora, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, resulta da aplicação conjugada tanto dos artigos 10.º, segundo parágrafo, CE e 249.º, terceiro parágrafo, CE como da própria directiva em causa que, durante o prazo de transposição de uma directiva, os Estados-Membros destinatários se devem abster de adoptar disposições susceptíveis de comprometer seriamente o resultado por ela prescrito (acórdãos Inter-Environnement Wallonie, já referido, n.º 45; de 8 de Maio de 2003, ATRAL, C-14/02, Colect., p. I-4431, n.º 58; e Mangold, já referido, n.º 67). Pouco importa, a este respeito, que a disposição em causa do direito nacional, adoptada após a entrada em vigor da directiva em questão, vise ou não a transposição desta última (acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 121, e despacho Vassilakis e o., já referido, n.º 69).

207 De onde se conclui que todas as autoridades dos Estados-Membros estão sujeitas à obrigação de garantir a plena eficácia das disposições do direito comunitário (v. acórdãos Francovich e o., já referido, n.º 32; de 13 de Janeiro de 2004, Kühne & Heitz, C-453/00, Colect., p. I-837, n.º 20; e Pfeiffer e o., já referido, n.º 111), inclusive quando as referidas autoridades alteram a sua Constituição.

— Quanto ao artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro

208 No tocante ao artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, há que realçar que, como resulta do n.º 126 do presente acórdão, o referido artigo não proíbe toda e qualquer diminuição da protecção dos trabalhadores contratados a termo, mas unicamente aquela que, por um lado, seja justificada pela necessidade de «aplicação» deste acordo e, por outro, tenha por objecto o «nível geral de protecção» dos trabalhadores contratados a termo.

209 Daqui decorre, em primeiro lugar, que o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro versa unicamente sobre a «aplicação» deste acordo pelos Estados-Membros e/ou os parceiros sociais, aos quais incumbe a sua transposição para o ordenamento jurídico interno, proibindo que estes últimos, como foi referido no n.º 133 do presente acórdão, justifiquem, quando desta transposição, uma diminuição do nível geral de protecção dos trabalhadores com a necessidade de aplicação do referido acordo-quadro.

210 Em segundo lugar, o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, ao limitar-se a proibir, segundo os seus próprios termos, a «[diminuição do] nível geral de protecção dos trabalhadores para efeitos [deste] acordo», implica, como decorre do n.º 140 do presente acórdão, que apenas uma diminuição de uma certa amplitude, susceptível de afectar globalmente a legislação nacional relativa aos contratos de trabalho a termo, se pode inserir no seu âmbito de aplicação. Ora, os particulares não podem extrair de tal proibição direitos cujo conteúdo seja suficientemente claro, preciso e incondicional.

211 De onde se conclui que o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro não preenche as condições impostas para a produção de efeito directo.

212 Neste contexto, incumbe aos tribunais nacionais interpretar as disposições do direito nacional, na medida do possível, de modo a que possam receber uma aplicação conforme com a finalidade prosseguida pelo acordo quadro (v., por analogia, a jurisprudência referida nos n.ºs 197 a 200 do presente acórdão).

213 Vistas as precedentes considerações, importa responder ao órgão jurisdicional de reenvio que lhe cabe dar às disposições relevantes do direito interno, em toda a medida do possível, uma interpretação conforme com os artigos 5.º, n.º 1, e 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, e determinar, neste quadro, se uma «medida legal equivalente», na acepção da primeira destas disposições, como a prevista pelo artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, deve ser aplicada aos litígios nos processos principais em lugar de outras disposições de direito interno.

Quanto às despesas

214 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 efectuadas 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 artigo 5.º, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de Março de 1999, que figura em anexo à Directiva 1999/70/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 não se opõe à adopção, por um Estado-Membro, de uma legislação nacional como o Decreto presidencial n.º 164/2004, que estabelece regras para os trabalhadores com contratos de trabalho a termo na função pública, que, com vista especificamente à transposição da Directiva 1999/70, a fim de aplicar as suas disposições ao sector público, prevê a implementação de medidas preventivas da utilização abusiva de contratos ou de relações de trabalho a termo sucessivos enumeradas no n.º 1, alíneas a) a c), deste artigo, quando em direito interno já exista — o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar — uma «medida legal equivalente», na acepção do referido artigo, como o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, relativa à rescisão imperativa do contrato de trabalho dos empregados do sector privado, desde que, porém, a referida legislação, por um lado, não afecte o carácter efectivo da prevenção da utilização abusiva de contratos ou de relações de trabalho a termo, tal como decorre da referida medida legal equivalente, e, por outro lado, respeite o direito comunitário e, nomeadamente, o artigo 8.º, n.º 3, do referido acordo.**

2) **O artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo deve ser interpretado no sentido de que se opõe a que uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal seja aplicada pelas autoridades do Estado-Membro em questão, de tal modo que a renovação de contratos de trabalho a termo sucessivos, no sector público, seja considerada justificada por «razões objectivas», na acepção do referido artigo, pelo único motivo de estes contratos terem por base disposições legais que permitem a renovação dos mesmos para satisfazer determinadas necessidades temporárias, quando, na realidade, as referidas necessidades são estáveis e duradouras. Em contrapartida, este mesmo artigo não se aplica à celebração de um primeiro ou único contrato ou relação de trabalho a termo.**

3) O artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo deve ser interpretado no sentido de que a «diminuição» visada por este artigo deve ser examinada por referência ao nível geral de protecção que era aplicável, no Estado-Membro em questão, tanto aos trabalhadores que celebraram contratos de trabalho a termo sucessivos, como aos trabalhadores que celebraram um primeiro ou único contrato a termo.

4) O artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional como o Decreto presidencial n.º 164/2004, que, diversamente de uma norma de direito interno anterior, como o artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, por um lado, deixou de prever, quando tenha havido recurso abusivo a contratos de trabalho a termo no sector público, a requalificação destes últimos como contratos de trabalho por tempo indeterminado, ou faz depender essa requalificação do respeito de certas condições cumulativas e restritivas, e, por outro, exclui do benefício das medidas de protecção que prevê os trabalhadores que tenham celebrado um primeiro ou único contrato de trabalho a termo, desde que tais alterações — o que incumbe ao referido órgão jurisdicional verificar — respeitem a uma categoria limitada de trabalhadores que tenham celebrado um contrato de trabalho a termo, ou sejam compensadas pela adopção de medidas preventivas da utilização abusiva de contratos de trabalho a termo na acepção do artigo 5.º, n.º 1, do referido acordo-quadro.

Todavia, a aplicação do acordo-quadro através de uma legislação nacional como o Decreto presidencial n.º 164/2004 não pode conduzir à diminuição da protecção, que era anteriormente aplicável na ordem jurídica interna aos trabalhadores contratados a termo, para um nível inferior ao determinado pelas disposições de protecção mínimas previstas pelo acordo-quadro. Em especial, o respeito do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro impõe que tal legislação preveja, no que respeita à utilização abusiva de contratos de trabalho a termo sucessivos, medidas efectivas e vinculativas de prevenção dessa utilização abusiva, bem como sanções com um carácter suficientemente efectivo e dissuasivo para garantir a plena eficácia destas medidas preventivas. Cabe, pois, ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se estão preenchidas estas condições.

5) Em circunstâncias como as dos processos principais, o acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo deve ser interpretado no sentido de que, quando o ordenamento jurídico interno do Estado-Membro em questão comporta, no sector considerado, outras medidas efectivas para prevenir e, eventualmente, sancionar a utilização abusiva de contratos de trabalho a termo sucessivos, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, deste acordo, o mesmo não obsta à aplicação de uma norma de direito nacional que proíbe de forma absoluta, apenas no sector público, converter num contrato de trabalho por tempo indeterminado uma sucessão de contratos de trabalho a termo, os quais, tendo tido por objecto a satisfação de necessidades estáveis e permanentes do empregador, devem ser considerados abusivos. Incumbe, todavia, ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar em que medida as condições de aplicação e a execução efectiva das disposições relevantes de direito interno fazem com que estas constituam uma medida adequada para prevenir e, eventualmente, sancionar a utilização abusiva, pela Administração Pública, de contratos ou relações de trabalho a termo sucessivos.

Em contrapartida, não sendo o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro aplicável aos trabalhadores que tenham celebrado um primeiro ou único contrato de trabalho a termo, esta disposição não impõe aos Estados-Membros a adopção de sanções quando tal contrato satisfaça, na realidade, necessidades estáveis e permanentes do empregador.

6) Cabe ao órgão jurisdicional de reenvio dar às disposições relevantes do direito interno, em toda a medida do possível, uma interpretação conforme com os artigos 5.º, n.º 1, e 8.º, n.º 3, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, e determinar, neste quadro, se uma «medida legal equivalente», na acepção da primeira destas disposições, como a prevista pelo artigo 8.º, n.º 3, da Lei n.º 2112/1920, deve ser aplicada aos litígios nos processos principais em lugar de outras disposições de direito interno.

Assinaturas