Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

12 de dezembro de 2013 *

«Política social — Diretiva 1999/70/CE — Acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo — Princípio da não discriminação — Conceito de 'condições de emprego' — Regulamentação nacional que prevê um regime de indemnização em caso de fixação ilegal de um termo num contrato de trabalho diferente do regime aplicável à interrupção ilegal de um contrato de trabalho por tempo indeterminado»

No processo C-361/12,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 276.º TFUE, pelo Tribunale di Napoli (Itália), por decisão de 13 de junho de 2012, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 31 de julho de 2012, no processo

Carmela Carratù

contra

Poste Italiane SpA,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

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

advogado-geral: N. Wahl,

secretário: L. Hewlett, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 5 de junho de 2013,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de C. Carratù, por A. Cinquegrana e V. De Michele, avvocati,

— em representação da Poste Italiane SpA, por R. Pessi, A. Maresca, L. Fiorillo e G. Proia, avvocati,

— em representação do Governo italiano, por G. Palmieri, na qualidade de agente, assistida por C. Gerardis, avvocatessa dello Stato,

— em representação do Governo polaco, por B. Majczyna e M. Szpunar, na qualidade de agentes,

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

* Língua do processo: italiano.

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 26 de setembro de 2013,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 4.º do Acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999 (a seguir «acordo-quadro»), que figura em anexo à Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175, p. 43) (a seguir «Diretiva 1999/70»), do princípio da proteção jurisdicional efetiva, conforme definido no artigo 6.º TUE, conjugado com os artigos 47.° e 52.°, n.º 3, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta») e com o artigo 6.º da Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, assinada em Roma, em 4 de novembro de 1950 (a seguir «CEDH»), e dos princípios gerais do direito da União, como o princípio da segurança jurídica, o princípio da equivalência e o princípio da proteção da confiança legítima.

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe C. Carratù à empresa Poste Italiane SpA (a seguir «Poste Italiane»), a respeito da fixação de um termo no contrato de trabalho que celebrou com essa sociedade.

Quadro jurídico

Regulamentação da União

3 Os artigos 1.°, 4.°, 5.° e 8.° do acordo-quadro têm a seguinte redação:

«Objetivo (artigo 1.º)

O objetivo do presente acordo-quadro consiste em:

a) Melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da não discriminação;

b) Estabelecer um quadro para evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo.

[...]

Princípio da não discriminação (artigo 4.º)

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 objetivas justificarem um tratamento diferente.

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

3. Os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais, e/ou os parceiros sociais deverão definir as modalidades de aplicação do presente artigo, tendo em conta a legislação comunitária, a legislação nacional, as convenções coletivas e as práticas nacionais.

4. O período de qualificação de serviço relativo a condições particulares de trabalho, deverá ser o mesmo para os trabalhadores contratados sem termo e para os trabalhadores contratados a termo, salvo quando razões objetivas justifiquem que sejam considerados diferentes períodos de qualificação.

Disposições para evitar os abusos (artigo 5.º)

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

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

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

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

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

   a) Como sucessivos;

   b) Como celebrados sem termo.

[...]

Disposições de aplicação (artigo 8.º)

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

[...]»

Direito italiano

4 Com a epígrafe «Caducidade e disposições em matéria de contratos de trabalho a termo», o artigo 32.º da Lei n.º 183, de 4 de novembro de 2010 (suplemento ordinário da GURI n.º 262, de 9 de novembro de 2010, a seguir «Lei n.º 183/2010»), prevê:

«1. Os n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º da Lei n.º 604, de 15 de julho de 1966 [relativa aos despedimento individuais, GURI n.º 195, de 6 de agosto de 1966, a seguir 'Lei n.º 604/1996'], são substituídos pelo texto seguinte: 'O despedimento deve ser impugnado, sob pena de caducidade, no prazo de 60 dias após a receção da sua comunicação por escrito, ou da comunicação, também por escrito, dos seus motivos, caso esta não seja simultânea, através de qualquer documento escrito, ainda que extrajudicial, apropriado para manifestar a vontade do trabalhador, incluindo por intermédio da organização sindical, destinado a impugnar o despedimento. A impugnação é ineficaz se não for seguida, no prazo de 270 dias, da propositura da ação na Secretaria do tribunal funcionando na qualidade de tribunal de

trabalho, ou da notificação à contraparte do pedido de tentativa de conciliação ou de arbitragem, sem prejuízo da possibilidade da apresentação de novos documentos preparados após a propositura da ação. Se a conciliação ou a arbitragem requerida for recusada ou se não se chegar ao acordo necessário para a sua realização, a ação judicial deve ser proposta, sob pena de caducidade, no prazo de 60 dias após a recusa ou da falta de acordo.'

2. As disposições do artigo 6.º da [Lei n.º 604/1966], na versão alterada pelo n.º 1 do presente artigo, são igualmente aplicáveis a todos os casos de invalidade do despedimento.

3. As disposições do artigo 6.º da [Lei n.º 604/1966], na versão alterada pelo n.º 1 do presente artigo, são aplicáveis, além disso: a) aos despedimentos que pressupõem a resolução de questões relativas à qualificação da relação laboral ou à legalidade do termo aposto no contrato; […] d) às ações de nulidade do termo previsto no contrato de trabalho, por força dos artigos 1.º, 2.º e 4.º do Decreto Legislativo n.º 368 [que transpõe a Diretiva 1999/70, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo], de 26 de setembro de 2001 [GURI n.º 235 de 9 de outubro de 2001], conforme alterado [a seguir 'Decreto Legislativo n.º 368/2001'], contando-se o prazo a partir da expiração do referido termo.

4. As disposições do artigo 6.º da [Lei n.º 604/1966], na versão alterada pelo n.º 1 do presente artigo, são também aplicáveis: a) aos contratos de trabalho a termo celebrados ao abrigo dos artigos 1.º, 2.º e 4.º do [Decreto Legislativo n.º 368/2001], que estejam em execução à data da entrada em vigor da presente lei, contando-se o prazo a partir da expiração do termo; b) aos contratos de trabalho a termo, celebrados em aplicação de disposições de leis anteriores ao [Decreto Legislativo n.º 368/2001], e que já tenham cessado à data da entrada em vigor da presente lei, contando-se o prazo a partir da data da entrada em vigor da presente lei; […]

5. Nos casos de conversão dos contratos a termo, o juiz condenará o empregador a pagar ao trabalhador uma indemnização global de um valor compreendido entre o correspondente a 2,5 e 12 mensalidades da sua última remuneração global efetiva, tendo em conta os critérios indicados no artigo 8.º da [Lei n.º 604/1966].

[…]

7. As disposições dos n.os 5 e 6 são aplicáveis a todos os litígios, incluindo os litígios em curso à data da entrada em vigor da presente lei. Quanto a estes últimos, caso seja necessário e apenas para efeitos da determinação da indemnização prevista nos n.os 5 e 6, o juiz fixará um prazo para, se for caso disso, completar o pedido e as respetivas exceções e exerce os poderes de instrução previstos no artigo 421.º do Código de Processo Civil.»

5 Resulta da decisão de reenvio que, em Itália, a Diretiva 1999/70 foi transposta pelo Decreto Legislativo n.º 368/2001. Por força do artigo 1.º deste decreto, o recurso a um contrato de trabalho a termo só é autorizado por motivos de ordem técnica ou por motivos relativos a imperativos de produção, organização ou substituição de trabalhadores, e não produz efeitos se não constar, direta ou indiretamente, de um documento escrito que especifique esses motivos. O empregador deve entregar ao trabalhador uma cópia do documento escrito no prazo de cinco dias úteis a contar do início da prestação.

6 O artigo 18.º da Lei n.º 300, de 20 de maio de 1970, relativa ao estatuto dos trabalhadores (GURI n.º 131, de 27 de maio 1970), dispõe:

«[…] Na decisão pela qual declare a invalidade do despedimento na aceção do artigo 2.º da Lei n.º 604/1966, ou anule o despedimento efetuado sem falta grave ou incumprimento contratual, ou o declare nulo por força da própria lei, o juiz ordena ao empregador, empresário ou não, que, na sua

sede ou em cada estabelecimento, filial, escritório ou departamento autónomo onde se procedeu ao despedimento, empregue mais de 15 trabalhadores, ou mais de 5 se se tratar de uma empresa agrícola, a reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho. […]

Na decisão […], o juiz condena o empregador a pagar ao trabalhador uma indemnização pelo prejuízo causado pelo despedimento cuja nulidade ou invalidade foi declarada no montante equivalente à remuneração global efetiva desde o dia do despedimento até à data da reintegração efetiva, bem como a pagar as contribuições para a segurança social desde o dia do despedimento até à data da reintegração efetiva; a indemnização não poderá, em caso algum, ser inferior a 5 mensalidades de remuneração global efetiva.

Sem prejuízo do direito à indemnização […], o trabalhador pode pedir ao empregador para substituir a reintegração no seu posto de trabalho por uma indemnização igual ao valor correspondente a 15 mensalidades da sua remuneração global efetiva. Se o trabalhador não retomar o seu serviço no prazo de 30 dias a contar da receção do convite do empregador nem pedir, no prazo de 30 dias a contar da notificação da decisão, o pagamento da indemnização referida no presente parágrafo, a relação laboral considera-se extinta no termo dos prazos acima referidos.

A decisão proferida […] é provisoriamente executória.»

7 A Lei n.º 604/1966 enuncia disposições em matéria de despedimento individual no âmbito dos contratos de trabalho a termo. Nos termos do artigo 8.º desta lei:

«Se ficar demonstrado que não se verificam as condições de despedimento com justa causa ou motivo justificado, o empregador é obrigado a reintegrar o trabalhador no prazo de 3 dias ou, se não o fizer, a compensá-lo, pagando-lhe uma indemnização de um montante compreendido entre, no mínimo, 2,5 mensalidades e, no máximo, 6 mensalidades da última remuneração global efetiva, tendo em conta o número de trabalhadores empregados, a dimensão da empresa, a antiguidade do trabalhador em causa, o comportamento e as condições das partes. O montante máximo desta indemnização pode ser aumentado até 10 mensalidades de remuneração, quando a antiguidade do trabalhador for superior a 10 anos, e até 14 mensalidades de remuneração, quando a antiguidade for superior a 20 anos, se o empregador empregar mais de 15 trabalhadores.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

8 C. Carratù foi contratada pela Poste Italiane para trabalhar no posto de correios de Campania, na qualidade de «funcionária júnior no Centro de Mecanização Postal», através de um contrato de trabalho a termo com uma duração compreendida entre 4 de junho e 15 de setembro de 2004. O contrato, assinado unicamente por ela própria em 4 de junho de 2004, foi-lhe restituído, assinado pela Poste Italiane, em 15 de junho de 2004.

9 A fixação de um termo no contrato foi justificada, nos termos do artigo 1.º do Decreto Legislativo n.º 368/2001, pela necessidade de substituir pessoal ausente durante o período das férias de verão.

10 Em 21 de setembro de 2004, por carta registada, C. Carratù colocou-se à disposição da Poste Italiane. Por considerar que a sua contratação a termo era ilegal e não produzia efeitos, uma vez que o contrato só tinha sido assinado e devolvido pela Poste Italiane em 15 de junho de 2004, C. Carratù, após ter iniciado, em vão, um processo de conciliação, intentou uma ação no Tribunal di Napoli, funcionando na qualidade de tribunal de trabalho. Contesta o recurso a um contrato de trabalho a termo, porque este não se enquadra nos casos previstos pelo Decreto Legislativo n.º 368/2001, e, em especial, este contrato foi celebrado sem indicação da identidade dos trabalhadores a substituir, nem da duração da

sua ausência, nem das razões precisas desta. Consequentemente, pede a conversão do seu contrato de trabalho a termo num contrato de trabalho por tempo indeterminado, a reintegração no seu posto de trabalho subsequentemente a esta conversão e o pagamento das remunerações entretanto vencidas.

11 A Poste Italiane sustenta que o recurso a um contrato a termo para recrutamento de C. Carratù se justificava por motivos reais, relativos a uma necessidade de substituição. Em qualquer caso, esta sociedade contesta a existência de um direito, da demandante no processo principal, ao pagamento das remunerações relativas ao período anterior à apresentação do seu pedido no órgão jurisdicional de reenvio, tendo a interessada apenas direito uma simples indemnização.

12 Por decisão interlocutória de 25 de janeiro de 2012, o órgão jurisdicional de reenvio declarou que a demandante estava vinculada à Poste Italiane por um contrato de trabalho por tempo indeterminado, desde 4 de junho de 2004. Todavia, o Tribunal di Napoli deve ainda pronunciar-se sobre as consequências, em matéria de remuneração, da anulação do contrato a termo e determinar o montante da indemnização devida ao trabalhador ilegalmente contratado a termo.

13 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio observa que existe uma certa contradição entre, por um lado, o regime de indemnização previsto na Lei n.º 183/2010 e, por outro, o regime de reparação de direito comum aplicável a todos os outros domínios do direito civil. Com efeito, o artigo 32.º, n.º 5, desta lei fixa, a favor do trabalhador ilegalmente contratado a termo, uma indemnização de um valor compreendido entre 2,5 mensalidades e 12 mensalidades da sua última remuneração global, tendo em conta os critérios fixados no artigo 8.º da Lei n.º 604/1966.

14 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, tal regime de indemnização seria muito penalizante para o trabalhador a termo, na medida em que, independentemente da duração do processo e do momento da sua reintegração no posto de trabalho, não poderá receber uma indemnização superior a 12 mensalidades, no máximo. A este respeito, o trabalhador ilegalmente contratado a termo beneficiaria de uma proteção menos favorável do que a prevista pelos princípios do direito civil e do que a reservada ao trabalhador contratado por tempo indeterminado ilegalmente despedido, o qual, no caso previsto no artigo 18.º da Lei n.º 300, de 20 de maio de 1970, tem direito ao pagamento de uma indemnização proporcional a todo o período decorrido entre o despedimento ilegal e a reintegração efetiva no seu posto de trabalho.

15 Nestas condições, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre a compatibilidade da referida interpretação do artigo 32.º, n.º 5, da Lei n.º 183/2010 com os princípios da efetividade e da equivalência da proteção garantida ao trabalhador contratado a termo, que incumbe aos Estados-Membros respeitar em aplicação da Diretiva 1999/70, e com o direito fundamental a uma proteção jurisdicional efetiva, consagrado nos artigos 47.º da Carta e 6.º da CEDH.

16 Foi nestas circunstâncias que o Tribunale di Napoli decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as questões prejudiciais seguintes:

«1) É contrária ao princípio de equivalência uma disposição do direito interno que, dando execução à Diretiva 1999/70/CE, num caso de suspensão ilegal da execução do contrato de trabalho através de uma cláusula nula que lhe apõe um termo, prevê consequências económicas diversas e de um montante consideravelmente inferior em comparação com os casos de suspensão ilegal da execução de um contrato de direito civil comum no qual tenha sido inserida uma cláusula nula que lhe apõe um termo?

2) É compatível com o ordenamento jurídico europeu que, no âmbito da sua aplicação, a efetividade de uma sanção beneficie o empregador abusador, em detrimento do trabalhador objeto do abuso, de modo a que a duração no tempo, e também fisiológica, do processo prejudique diretamente o trabalhador em benefício do empregador e que a eficácia indemnizatória seja reduzida na proporção do aumento da duração do processo, ao ponto de quase a anular?

3) É compatível com o artigo 47.º da Carta e com o artigo 6.º da CEDH que, no âmbito da aplicação do ordenamento jurídico europeu na aceção do artigo 51.º da Carta […], a duração no tempo, e também fisiológica, do processo prejudique diretamente o trabalhador em benefício do empregador e que a eficácia indemnizatória seja reduzida na proporção do aumento da duração do processo, ao ponto de quase a anular?

4) Tendo em conta as explicações do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78/CE [do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO 2000 L 303, p. 16)] e do artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2006/54/CE [do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO L 204, p. 23)], inserem-se também no conceito de condições de emprego, a que se refere o artigo 4.º [do acordo-quadro], as consequências da interrupção ilegal da relação laboral?

5) Em caso de resposta afirmativa à questão anterior, são justificáveis, na aceção deste artigo 4.º, as diferenças entre as consequências normalmente previstas no ordenamento interno a respeito da interrupção ilegal das relações laborais com duração indeterminada e das relações laborais a termo?

6) Devem os princípios gerais da segurança jurídica, da proteção da confiança legítima, da igualdade das armas no processo, da proteção jurisdicional efetiva, do direito a um tribunal independente e, mais geralmente, a um processo equitativo, do direito comunitário vigente e garantidos pelo artigo 6.º, n.º 2, [TUE] (na redação que lhe foi dada pelo artigo 1.º, ponto 8, do Tratado de Lisboa e para o qual remete o artigo 46.º [TUE]), conjugado com o artigo 6.º da [CEDH] e com os artigos 46.°, 47.° e 52.°, n.º 3, da Carta […], ser interpretados no sentido de que se opõem à adoção pelo Estado italiano, após um período de tempo considerável (nove anos), de uma norma, como o n.º 7 do artigo 32.º da Lei n.º 183/10, que altera as consequências de processos pendentes, prejudicando diretamente o trabalhador em benefício do empregador e reduzindo a eficácia indemnizatória na proporção do aumento da duração do processo, ao ponto de quase a anular?

7) Caso o Tribunal de Justiça não venha a reconhecer aos referidos princípios o valor de princípios fundamentais do ordenamento jurídico da União Europeia para efeitos da sua aplicação horizontal e generalizada e, consequentemente, conclua que uma disposição como o artigo 32.º, n.ºs 5 a 7, da Lei n.º 183/10, é meramente contrária às obrigações impostas pela Diretiva 1999/70/CE e [pela] Carta […], deve uma sociedade, como a [demandada no processo principal], ser considerada um organismo estatal, para efeitos da aplicação direta e vertical do direito [da União], em especial do artigo 4.º [do acordo-quadro] e da Carta […]?»

Quanto aos pedidos de C. Carratù posteriores ao encerramento da fase oral do processo

17 Por petição de 14 de outubro de 2013, entrada na Secretaria do Tribunal de Justiça em 6 de novembro seguinte, C. Carratù pediu, a título principal, na sequência das conclusões do advogado-geral proferidas em 26 de setembro de 2013, a reabertura da fase oral do processo, ao abrigo do artigo 83.º do Regulamento de Processo, invocando a possibilidade de o Tribunal de Justiça não estar suficientemente esclarecido, a superveniência de factos novos e a probabilidade de o processo ser decidido com base em argumentos que não tinham sido debatidos entre as partes. A título subsidiário, C. Carratù convida o Tribunal de Justiça, com base no artigo 101.º, n.º 1, do Regulamento de Processo, a dirigir ao órgão jurisdicional de reenvio um pedido de esclarecimentos. Por último, a título mais subsidiário, C. Carratù pede que as partes no processo D'Aniello e o. (C-89/13), pendente no Tribunal de Justiça, sejam autorizadas a apresentar observações no presente processo.

18 Em primeiro lugar, importa recordar que o Tribunal de Justiça pode, oficiosamente ou sob proposta do advogado-geral, ou ainda a pedido das partes, ordenar a reabertura da fase oral do processo, ao abrigo do artigo 83.º do Regulamento de Processo, se considerar que não está suficientemente esclarecido ou que o processo deve ser decidido com base num argumento que não foi debatido entre as partes (acórdão de 11 de abril de 2013, Novartis Pharma, C-535/11, n.º 30 e jurisprudência referida).

19 Em segundo lugar, por força do artigo 252.º, segundo parágrafo, TFUE, ao advogado-geral cabe apresentar publicamente, com toda a imparcialidade e independência, conclusões fundamentadas sobre as causas que, em conformidade com o Estatuto do Tribunal de Justiça da União Europeia, requeiram a sua intervenção. No exercício dessa missão, é-lhe permitido, sendo esse o caso, analisar um pedido de decisão prejudicial, reinserindo-o num contexto mais amplo do que o estritamente definido pelo órgão jurisdicional de reenvio ou pelas partes no processo principal. Uma vez que o Tribunal de Justiça não está vinculado pelas conclusões do advogado-geral nem pela fundamentação em que estas se baseiam, não é indispensável reabrir a fase oral do processo, em conformidade com o disposto no artigo 83.º do Regulamento de Processo, sempre que o advogado-geral suscite uma questão de direito que não foi objeto de debate entre as partes (acórdão Novartis Pharma, já referido, n.º 31 e jurisprudência referida).

20 No caso em apreço, por um lado, o processo não necessita, de forma alguma, de ser decidido com base em argumentos que não foram debatidos entre as partes. Por outro lado, o pedido de esclarecimentos apresentado por C. Carratù é desprovido de interesse, na medida em que o órgão jurisdicional de reenvio apresentou corretamente o quadro regulamentar nacional, aspeto que não foi alvo de nenhuma objeção nas observações submetidas ao Tribunal de Justiça. Por último, como os processos C-361/12 e C-89/13 não foram anexados, nem o Estatuto do Tribunal de Justiça, nem o seu Regulamento de Processo preveem a eventualidade de ouvir, aquando do exame de um processo, as partes de outro processo. Por conseguinte, o Tribunal de Justiça está suficientemente esclarecido para decidir sobre o referido pedido.

21 Consequentemente, ouvido o advogado-geral, há que indeferir os pedidos de C. Carratù referidos no n.º 17 do presente acórdão.

Quanto à admissibilidade do pedido de decisão prejudicial

22 A Poste Italiane considera que as questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio são inadmissíveis, porquanto, por um lado, este último não identificou os critérios em que o Tribunal de Justiça podia basear a sua apreciação e, por outro, a disposição nacional em causa no processo principal, a saber, o artigo 32.º, n.ºs 5 a 7, da Lei n.º 183/2010, relativa ao regime de sanções aplicáveis em caso de fixação ilegal de um termo no contrato de trabalho, não faz parte da Diretiva 1999/70. Com efeito, esta diretiva foi transposta para o direito interno italiano pelo Decreto Legislativo n.º 368/2011, ao passo que a disposição controvertida, que só entrou em vigor em 24 de novembro de 2010, foi adotada para finalidades e objetivos diferentes da necessidade de dar execução a essa diretiva, a saber, o regime de sanções aplicáveis em caso de fixação ilegal de um termo no contrato de trabalho, aspeto que não está de forma alguma regulado na referida diretiva.

23 Antes de mais, importa recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, este só pode recusar responder a uma questão prejudicial colocada por um órgão jurisdicional nacional quando for manifesto que a interpretação do direito da União solicitada pelo órgão jurisdicional nacional não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio do processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal de Justiça não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe foram submetidas (acórdão de 12 de junho de 2008, Gourmet Classic, C-458/06, Colet., p. I-4207, n.º 25 e jurisprudência referida).

24 No presente caso, não se afigura contestável que a interpretação do direito da União solicitada pelo órgão jurisdicional de reenvio responde efetivamente a uma necessidade objetiva inerente à solução de um contencioso que nele se encontra pendente. Com efeito, em primeiro lugar, o contrato de trabalho, uma vez que se trata de um contrato a termo, está abrangido pelo âmbito de aplicação material do acordo-quadro e, em segundo lugar, o contencioso pendente no órgão jurisdicional de reenvio tem por objeto a comparabilidade da situação jurídica de uma trabalhadora contratada a termo com a dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado.

25 Além disso, importa salientar, à semelhança do que fez o advogado-geral no n.º 33 das suas conclusões, que a questão de saber se a Lei n.º 183/2010 foi adotada no âmbito da transposição da Diretiva 1999/70 não tem incidência na admissibilidade do pedido de decisão prejudicial.

26 Nestas circunstâncias, o pedido de decisão prejudicial deve ser declarado admissível.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à sétima questão

27 Com a sua sétima questão, que importa tratar em primeiro lugar, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que pode ser invocado diretamente contra uma entidade estatal, como a demandada no processo principal.

28 Importa precisar que o Tribunal de Justiça já teve a oportunidade de declarar que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro é, no que respeita ao seu conteúdo, incondicional e suficientemente preciso para poder ser invocado por um particular perante um juiz nacional (v. acórdão de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Colet., p. I-2483, n.º 68).

29 Em seguida, importa recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, entre as entidades contra as quais podem ser invocadas as disposições de uma diretiva suscetíveis de ter efeito direto, figura um organismo que, independentemente da sua forma jurídica, foi incumbido, por força de um ato da autoridade pública, de cumprir, sob controlo desta, um serviço de interesse público e que dispõe, para o efeito, de poderes exorbitantes face às regras aplicáveis nas relações entre particulares (v. acórdão de 12 de setembro de 2013, Kuso, C-614/11, n.º 32 e jurisprudência referida).

30 No caso em apreço, resulta do pedido de decisão prejudicial e das observações apresentadas ao Tribunal de Justiça que, como salientou o advogado-geral nos n.os 106 e seguintes das suas conclusões, a Poste Italiane é inteiramente detida pelo Estado italiano por intermédio do seu acionista único, o Ministério da Economia e das Finanças. Além disso, está sujeita ao controlo do Estado e da Corte dei Conti (Tribunal de Contas), que tem um representante no Conselho de Administração.

31 Consequentemente, há que responder à sétima questão que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que pode ser invocado diretamente contra uma entidade estatal, como a Poste Italiane.

Quanto à quarta questão

32 Com a sua quarta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que o conceito de «condições de emprego» inclui a indemnização que um empregador está obrigado a pagar a um trabalhador, em razão da fixação ilegal de um termo no seu contrato de trabalho.

33 Importa recordar que, tendo em conta os objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro, o seu artigo 4.º deve ser entendido no sentido de que exprime um princípio de direito social da União que não pode ser interpretado de modo restritivo (acórdão de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, Colet., p. I-14031, n.º 49 e jurisprudência referida).

34 Como salientou o advogado-geral no n.º 37 das suas conclusões, embora as disposições do acordo-quadro não definam expressamente o conceito de «condições de emprego», o Tribunal de Justiça já teve oportunidade de interpretar este conceito de «condições de emprego» na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, que figura em anexo à Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO 1998, L 14, p. 9), o qual está redigido em termos quase idênticos aos do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro.

35 Assim, o Tribunal de Justiça declarou que o critério decisivo para determinar se uma medida se enquadra nas «condições de emprego» na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial é precisamente o do emprego, a saber, a relação laboral estabelecida entre um trabalhador e o seu empregador (v., neste sentido, acórdão de 10 de junho de 2010, Bruno e o., C-395/08 e C-396/08, Colet., p. I-5119, n.º 46).

36 No que se refere ao acordo-quadro, este raciocínio é transponível para as indemnizações destinadas a compensar o recurso ilegal a um contrato a termo.

37 Com efeito, é ponto assente que uma indemnização deste tipo é atribuída a um trabalhador em razão da relação laboral que o vincula ao seu empregador. Na medida em que é paga em razão do emprego, a indemnização enquadra-se no conceito de «condições de emprego».

38 Por conseguinte, importa responder à quarta questão que o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que o conceito de «condições emprego» inclui a indemnização que um empregador está obrigado a pagar a um trabalhador, em razão da fixação ilegal de um termo no seu contrato de trabalho.

Quanto à quinta questão

39 Com a sua quinta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que impõe que se trate de maneira idêntica forma a indemnização atribuída em caso de fixação ilegal de um termo num contrato de trabalho e a indemnização paga em caso de interrupção ilegal de um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

40 A título preliminar, importa recordar que, nos termos do artigo 1.º, alínea a), do acordo-quadro, um dos seus objetivos é melhorar a qualidade do trabalho a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação. Do mesmo modo, o terceiro parágrafo do preâmbulo deste acordo-quadro enuncia que o mesmo «[a]firma ainda a vontade dos parceiros sociais [de] estabelecerem um quadro-geral que garanta a igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores contratados a termo, protegendo-os contra discriminações». O décimo quarto considerando da Diretiva 1999/70 indica, para este efeito, que o objetivo desse acordo-quadro consiste, nomeadamente, em melhorar a qualidade do trabalho com contrato a termo, fixando prescrições mínimas suscetíveis de garantir a aplicação do princípio da não discriminação (acórdão Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, já referido, n.º 47.º).

41 O acordo-quadro, em particular o seu artigo 4.º, destina-se a aplicar o referido princípio aos trabalhadores contratados a termo, com vista a impedir que uma relação laboral desta natureza seja utilizada por um empregador para privar estes trabalhadores dos direitos que são reconhecidos aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado (acórdão de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Colet., p. I-7109, n.º 37).

42 Todavia, como resulta da própria redação do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, a igualdade de tratamento não se aplica entre trabalhadores a termo e trabalhadores por tempo indeterminado em situação não comparável.

43 Por conseguinte, para apreciar se a indemnização paga em caso de fixação ilegal de um termo num contrato de trabalho e a indemnização paga em caso de interrupção ilegal de um contrato de trabalho por tempo indeterminado devem ser estabelecidas de maneira idêntica, importa examinar, antes de mais, se se pode considerar que as pessoas em causa se encontram em situação comparável (v., por analogia, acórdão de 18 de outubro de 2012, Valenza e o., C-302/11 a C-305/11, n.º 42 e jurisprudência referida).

44 Ora, cumpre declarar que uma dessas indemnizações é paga numa situação que é sensivelmente diferente da situação que origina o pagamento da outra das referidas indemnizações. Com efeito, a primeira indemnização diz respeito aos trabalhadores cujo contrato foi irregularmente celebrado, ao passo que a segunda diz respeito aos trabalhadores despedidos.

45 Daqui decorre que a igualdade de tratamento entre os trabalhadores a termo e os trabalhadores por tempo indeterminado comparáveis, tal como imposta pelo artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, não se aplica neste caso.

46 Todavia, importa precisar que o artigo 8.º, n.º 1, do acordo-quadro dispõe que «[o]s Estados-Membros e/ou os parceiros sociais poderão manter ou estabelecer disposições mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas no presente acordo».

47 Mais concretamente, embora o enunciado do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro não permita considerar que a indemnização que penaliza a fixação de um termo ilegal num contrato de trabalho e a indemnização correspondente à interrupção de um contrato de trabalho por tempo indeterminado se reportam a trabalhadores que se encontrem em situações comparáveis, resulta da leitura conjugada dos referidos artigos 4.°, n.º 1 e 8.°, n.º 1, que os mesmos habilitam os Estados-Membros que o pretendam a introduzir disposições mais favoráveis aos trabalhadores a termo e, portanto, a equiparar, numa situação como a do processo principal, as consequências pecuniárias da celebração ilegal de um contrato de trabalho a termo às que se podem retirar em caso de interrupção ilegal de um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

48 Consequentemente, importa responder à quinta questão que, embora o acordo-quadro não se oponha a que os Estados-Membros introduzam um tratamento mais favorável do que o nele previsto para os trabalhadores a termo, o artigo 4.º, n.º 1, desse acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não impõe que se trate de maneira idêntica a indemnização atribuída em caso de fixação ilegal de um termo num contrato de trabalho e a indemnização paga em caso de interrupção ilegal de um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Quanto à primeira, segunda, terceira e sexta questões

49 À luz das respostas dadas à quarta e quinta questões, não há que responder à primeira, segunda, terceira e sexta questões.

Quanto às despesas

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

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

1) **O artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, que figura em anexo à Diretiva 1999/70/CE do Conselho de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, deve ser interpretado no sentido de que pode ser invocado diretamente contra uma entidade estatal, como a Poste Italiane SpA.**

2) **O artigo 4.º, n.º 1, do mesmo acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo deve ser interpretado no sentido de que o conceito de «condições de emprego» inclui a indemnização que um empregador está obrigado a pagar a um trabalhador, em razão da fixação ilegal de um termo no seu contrato de trabalho.**

3) **Embora o acordo-quadro não se oponha a que os Estados-Membros introduzam um tratamento mais favorável do que o nele previsto para os trabalhadores a termo, o artigo 4.º, n.º 1, desse acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não impõe que se trate de maneira idêntica a indemnização atribuída em caso de fixação ilegal de um termo num contrato de trabalho e a indemnização paga em caso de interrupção ilegal de um contrato de trabalho por tempo indeterminado.**

Assinaturas