Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DA ADVOGADA-GERAL
JULIANE KOKOTT
apresentadas em 5 de junho de 2025 [1]

Processo C-543/23 [Gnattai] [i]

AR
contra
Ministero dell'Istruzione e del Merito (Ministério da Educação e do Mérito, Itália),
sendo interveniente:
Anief — Associazione Professionale e Sindacale (Associação Profissional e Sindical)

(pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Tribunale Civile di Padova [Tribunal Cível de Pádua, Itália])

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 1999/70/CE — Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Artigo 4.º, n.º 1 — Conceitos de "relação laboral a termo" e "condições de emprego" — Setor público — Pessoal docente — Contratação a termo em escolas *paritarie* — Contratação para o quadro da função pública através de um concurso documental — Determinação da antiguidade — Classificação no escalão de remuneração — Regra nacional que não tem em conta os períodos anteriores de atividade em escolas *paritarie* — Diferentes empregadores — Diferença de tratamento — Artigos 20.º e 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia»

I. Introdução

1. O presente pedido de decisão prejudicial respeita à 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»), 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 [2], bem como dos artigos 20.º e 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).

[1] Língua original: alemão.

[i] O nome do presente processo é um nome fictício. Não corresponde ao nome verdadeiro de nenhuma das partes no processo.

[2] JO 1999, L 175, p. 43.

2. Mais uma vez é levantada, na jurisprudência, a questão da diferença de tratamento de docentes, anteriormente contratados *a termo*, na sequência da sua nomeação como funcionários efetivos ou contratação em escolas públicas em Itália em relação aos docentes contratados *por tempo indeterminado* nessas escolas públicas [3].

3. O processo principal diz respeito à questão de saber se os períodos de atividade do demandante ao abrigo de contratos de trabalho a termo em escolas privadas, designadas escolas *paritarie* (*scuole paritarie*), que são, em substância, equiparadas, por lei, a escolas públicas, devem, após a contratação por tempo indeterminado numa escola pública, ser tidos em conta para efeitos da determinação da antiguidade e, consequentemente, da classificação salarial.

4. A lei italiana prevê expressamente que, em caso de contratação numa escola pública, os períodos de atividade em determinadas escolas, incluindo escolas que não sejam públicas, devem ser tidos em conta para efeitos da determinação da antiguidade e da classificação salarial. No entanto, tal não se aplica aos períodos anteriores de atividade em escolas *paritarie*. Em contrapartida, o direito italiano reconhece a equivalência das funções exercidas nas escolas públicas e nas escolas *paritarie* durante o período controvertido. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, os docentes dos dois grupos a comparar têm as mesmas funções e as mesmas obrigações profissionais, devendo ainda possuir as mesmas competências disciplinares, pedagógicas, metodológico-didáticas, organizacionais, relacionais, e de investigação.

5. Tal levou a que o órgão jurisdicional de reenvio indagasse o Tribunal de Justiça sobre se as diferenciações a este respeito, consideradas legais e constitucionais pela Corte suprema di cassazione (Supremo Tribunal de Cassação, Itália) e pela Corte costituzionale (Tribunal Constitucional, Itália) são compatíveis, ao abrigo das regras italianas pertinentes, com o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro e com os artigos 20.º e 21.º, n.º 1, da Carta.

6. No presente caso coloca-se, sobretudo, a questão de saber se entramos sequer no âmbito de aplicação do artigo 4.º, n.º 1, lido em conjugação com o artigo 3.º, n.ºs 1 e 2, do Acordo-Quadro. Por um lado, a resposta a esta questão depende da questão de saber se pode, igualmente, considerar-se a existência de uma diferença de tratamento, na aceção destas disposições, no caso em que os docentes a comparar são ou foram empregados por diferentes empregadores ou empregadores públicos com base em regras (de direito privado ou público) diferentes. Por outro lado, pode excluir-se a existência desta diferença de tratamento caso o não reconhecimento dos períodos anteriores de atividade se baseie numa disposição legal que afete, da mesma forma, *todos* os antigos trabalhadores contratados (a termo ou sem termo) em escolas *paritarie*. Em caso de inaplicabilidade do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, deve ainda ser examinado se os artigos 20.º e 21.º, n.º 1, da Carta são aplicáveis [4], se existe uma diferença de tratamento nos termos dos critérios gerais aí estabelecidos e, em caso afirmativo, se existe uma justificação objetiva para essa diferença de tratamento. Neste contexto, é necessário determinar os grupos relevantes a comparar a fim de esclarecer se os respetivos docentes se encontram ou se encontravam, pelo menos, numa situação comparável. Por conseguinte, o Tribunal de Justiça tem a oportunidade de clarificar a sua jurisprudência anterior a este respeito.

[3] V., desde logo, Acórdãos de 17 de outubro de 2024, Ministero dell'Istruzione e del Merito e INPS (C-322/23, EU:C:2024:900); de 30 de novembro de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933); e de 20 de setembro de 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758), em que o Tribunal de Justiça considerou contrária ao direito da União a diferença de tratamento dos docentes contratados a termo quanto à determinação da antiguidade, a qual se baseava noutras disposições da regulamentação aqui controvertida.

[4] A este respeito, em sentido negativo, Acórdão de 22 de janeiro de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, n.ºs 56 e segs.), por não se encontrar preenchido o conceito de «apli[cação] do direito da União», na aceção do artigo 51.º, n.º 1, da Carta.

II. Quadro jurídico

A. Direito da União

7. O considerando 14 da Diretiva 1999/70 dispõe:

«As partes signatárias pretenderam celebrar um acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo enunciando os princípios gerais e as prescrições mínimas em matéria de contratos e relações de trabalho a termo. Manifestaram a sua vontade de melhorar a qualidade do trabalho com contrato a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação, e de estabelecer um quadro para impedir os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo […]»

8. O terceiro parágrafo do preâmbulo do Acordo-Quadro refere:

«O presente acordo estabelece os princípios gerais e os requisitos mínimos relativos aos contratos de trabalho a termo, reconhecendo que a sua aplicação pormenorizada deve ter em conta a realidade e especificidades das situações nacionais, setoriais e sazonais. Afirma ainda a vontade dos parceiros sociais em estabelecerem um quadro-geral que garanta a igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores contratados a termo, protegendo-os contra discriminações e a utilização dos contratos de trabalho a termo numa base aceitável tanto para empregadores como para trabalhadores.»

9. O artigo 1.º do Acordo-Quadro determina:

«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.»

10. O artigo 2.º, n.º 1, do Acordo-Quadro prevê:

«O presente acordo é aplicável aos trabalhadores contratados a termo ou partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, convenções coletivas ou práticas vigentes em cada Estado-Membro.»

11. O artigo 3.º do Acordo-Quadro dispõe:

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

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 sem termo que, na mesma empresa realize um trabalho ou uma atividade idêntica 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 efetuar-se com referência à convenção coletiva aplicável ou, na sua falta, em conformidade com a legislação, convenções coletivas ou práticas nacionais.»

12. O artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro estabelece:

«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.»

B. Direito italiano

13. O artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297 — Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relativa alle scuole di ogni ordine e grado (Decreto Legislativo n.º 297 — Aprovação do Texto Único das Disposições Legislativas Aplicáveis ao Ensino e relativas às Escolas de qualquer Tipo e Nível), de 16 de abril de 1994[5] (a seguir «Decreto Legislativo n.º 297/1994»), prevê:

«1. É reconhecido por inteiro, para efeitos jurídicos e económicos, como trabalho prestado por pessoal efetivo, o serviço prestado por docentes nos primeiros quatro anos na qualidade de docentes não efetivos nas escolas públicas, escolas *pareggiate* e escolas artísticas, incluindo no estrangeiro, sendo o período que eventualmente exceda estes quatro anos reconhecido em dois terços e o terço remanescente reconhecido para efeitos puramente económicos. Os direitos financeiros resultantes deste reconhecimento são preservados e utilizados como base para todos os níveis salariais posteriores ao nível salarial atribuído no momento do reconhecimento.

2. Para os mesmos fins e na mesma medida do n.º 1, é reconhecido ao pessoal aí referido o serviço prestado em escolas dos internatos femininos públicos *(educandati femminili)* e o serviço prestado como docente efetivo e não efetivo nas escolas públicas do ensino básico ou escolas *parificate*, incluindo as dos referidos internatos e as situadas no estrangeiro, bem como nas escolas *popolari*, *sussidiate* ou *sussidiarie*.

3. É reconhecido ao pessoal docente das escolas do ensino básico, para os mesmos fins e na mesma medida do n.º 1, o serviço por estes prestado na qualidade de docente não efetivo nas escolas públicas do ensino básico, nas escolas do ensino básico dos internatos femininos públicos *(educandati femminili)* ou nas escolas *parificate*, nas escolas públicas, *pareggiate*, artísticas, *popolari*, *sussidiate*, ou *sussidiarie*, bem como os serviços prestados na qualidade de docente efetivo e não efetivo nas escolas de ensino pré-escolar públicas ou das autarquias locais.»

[5] GURI n.º 115, de 19 de maio de 1994, suplemento ordinário n.º 79.

14. O artigo 1.º da legge n. 62 — Norme per la parità scolastica e disposizioni sul diritto allo studio e all'istruzione (Lei n.º 62, de 10 de março de 2000[6], relativa à Paridade Escolar e ao Direito ao Estudo e à Educação) (a seguir «Lei n.º 62/2000») dispõe:

«1. Sem prejuízo do disposto no artigo 33.º, n.º 2, da Constituição, o sistema educativo nacional é composto por escolas públicas e, bem assim, por escolas privadas e escolas das autarquias locais equiparadas. A República fixou como objetivo prioritário o alargamento da oferta educativa e a generalização, a partir da infância, da correspondente procura de formação ao longo da vida.

2. Para todos os efeitos da regulamentação aplicável, em especial no que se refere à habilitação para a atribuição de diplomas com valor legal, entende-se por «escolas *paritarie*» os estabelecimentos de ensino não públicos, incluindo os das autarquias locais, que, desde o ensino pré-escolar, cumpram a regulamentação geral no domínio da educação, sejam coerentes com a procura de formação das famílias e cumpram os requisitos de qualidade e validade referidos nos n.ºs 4, 5 e 6.

3. É garantida às escolas *paritarie* liberdade total no que respeita à orientação cultural e pedagógico-didática. Considerando o projeto educativo da escola, o ensino baseia-se nos princípios de liberdade consagrados na Constituição. Uma vez que as escolas *paritarie* prestam um serviço público, admitem todas as pessoas que aceitem o seu projeto educativo e se candidatem à matrícula, incluindo alunos e estudantes com deficiência. O projeto educativo pode determinar a orientação cultural ou religiosa da escola. No entanto, as atividades extracurriculares que pressuponham ou exijam a pertença a uma determinada ideologia ou crença religiosa não são obrigatórias para os alunos.

4. A equiparação é concedida às escolas não públicas que o requeiram, se estas se comprometerem, expressamente, a aplicar as disposições dos n.ºs 2 e 3 e se preencherem os seguintes requisitos:

a) disporem de um projeto educativo conforme com os princípios da Constituição e de um plano de oferta educativa conforme com as regras e disposições aplicáveis; apresentarem um certificado que designe a pessoa responsável pela administração e divulgarem os respetivos balanços;

b) disporem de instalações, mobiliário e material didático adequados ao tipo de escola e que respeitem as regras aplicáveis;

c) os órgãos colegiais da escola serem criados e funcionarem com base na participação democrática;

d) a escola aceitar a admissão de todos os alunos cujos pais o requeiram, desde que possuam prova válida das qualificações para serem admitidos no ano de escolaridade que pretendem frequentar;

e) aplicarem todas as regras vigentes em matéria de integração dos alunos com deficiência ou desfavorecidos;

[6] GURI n.º 67, de 21 de março de 2000.

f) organizarem ciclos de formação completos; a equiparação não pode ser concedida a anos de escolaridade individuais, exceto no caso de introdução de novos ciclos de formação completos, os quais devem ter início com o primeiro ano de escolaridade;

g) os docentes disporem de um certificado de habilitações;

h) o pessoal administrativo e o pessoal docente trabalharem com base em contratos individuais de trabalho que cumpram as convenções coletivas nacionais setoriais.»

15. O artigo 2.º, n.º 2, do decreto-legge n. 255 — Disposizioni urgenti per assicurare l'ordinato avvio dell'anno scolastico 2001/2002 (Decreto-Lei n.º 255, relativo a disposições urgentes para assegurar o início organizado do letivo de 2001/2002), alterado e convertido em lei pela Lei n.º 333, de 20 de agosto de 2001[7] (a seguir «Decreto-Lei n.º 255/2001»), de 3 de julho de 2001, prevê, para efeitos de admissão ou evolução da carreira nas listas de classificação permanente, o seguinte:

«No âmbito da elaboração da lista de classificação referida no n.º 1, os funcionários já incluídos nas listas permanentes que pretendam atualizar a sua classificação e os que se candidatem, pela primeira vez, à admissão nesta lista são classificados nas respetivas categorias com base nas suas qualificações, avaliadas em conformidade com as disposições do quadro constante do anexo A do [Decreto n.º 123/2000 do Ministério da Educação]. A atividade docente exercida desde 1 de setembro de 2000 nas escolas *paritarie*, na aceção da Lei n.º 62/2000, é tida em conta nos mesmos termos que a atividade docente exercida nas escolas públicas.»

16. O artigo 1.º *bis* n.º 1 do decreto-legge n. 250, convertito con legge 3 febbraio 2006, n.º 27 (Decreto-Lei n.º 250, convertido em lei pela Lei n.º 27, de 3 de fevereiro de 2006[8] (a seguir «Decreto-Lei n.º 250/2005») dispõe:

«Entende-se por escolas não públicas, na aceção da parte II, título VIII, capítulos I, II e III, do texto único, nos termos do Decreto Legislativo n.º 297, de 16 de abril de 1994, as duas categorias de escolas, *paritarie* e não *paritarie*, reconhecidas ao abrigo da Lei n.º 62, de 10 de março de 2000.»

III. Factos, questões prejudiciais e tramitação processual no Tribunal de Justiça

17. O demandante trabalhou numa escola pertencente à categoria de escolas *paritarie* ao abrigo de cinco contratos de trabalho a termo, celebrados entre o ano letivo de 2002/2003 e 31 de agosto de 2007.

18. Em 1 de setembro de 2008, o demandante foi contratado por tempo indeterminado pelo Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR (Ministério da Educação, das Universidades e da Investigação — MIUR, Itália), atualmente Ministero dell'Istruzione e del Merito (Ministério da Educação e do Mérito, Itália) (a seguir «Ministério»), através das designadas listas de classificação. Para efeitos da classificação na tabela salarial, não lhe foram reconhecidos os períodos de atividade anteriores numa escola pertencente à categoria de escolas *paritarie*, com o fundamento de que o artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94 apenas tem

[7] GURI n.º 193, de 21 de agosto de 2001.

[8] GURI n.º 29, de 4 de fevereiro de 2006.

em conta, para efeitos de reconstituição da carreira e, consequentemente, da determinação do primeiro escalão salarial, os serviços prestados nas escolas públicas e escolas privadas *parificate*, nas escolas *pareggiate*, *sussidiarie*, *sussidiate* ou *popolari* e nos *educandati femminili*.

19. Na ação que intentou contra a decisão de classificação no órgão jurisdicional de reenvio, o Tribunale civile di Padova (Tribunal Cível de Pádua, Itália), o demandante, apoiado pelo interveniente, o sindicato Anief — Associazione Professionale e Sindacale (a seguir «Anief»), alega que a referida decisão é incompatível com o artigo 4.º do Acordo-Quadro e com os artigos 20.º e 21.º da Carta.

20. Por conseguinte, tem direito a que sejam tidos em conta os serviços prestados entre 2002 e 2007 numa escola pertencente à categoria de escolas *paritarie*. Com efeito, desde setembro de 2002 que as escolas privadas *parificate* e as escolas *pareggiate*, na aceção da Lei n.º 62/2000, foram integradas numa única categoria de escolas «*paritarie*». Estas escolas foram consideradas, pelo legislador, comparáveis entre si e comparáveis às escolas públicas. Por conseguinte, a referência que figura no artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94 à tomada em consideração dos serviços prestados nas «escolas *parificate*» (escolas primárias) e nas «escolas *pareggiate*», entretanto suprimidas, sem que, contudo, o artigo tenha sido adaptado em conformidade, deve aplicar-se, igualmente, às escolas que passam a ser designadas de escolas «*paritarie*». Tanto assim é que o Ministério considera que, para efeitos de contratação por tempo indeterminado (sem concurso público), a atividade docente nas escolas *paritarie* é equivalente à atividade docente prestada por trabalhadores contratados a termo nas escolas públicas. Em contrapartida, para efeitos de classificação no escalão salarial no momento da sua efetivação como funcionário do quadro, o mesmo ministério considera que essa atividade docente não é comparável. Tal entra ainda em contradição com o facto de ao serviço prestado numa escola pertencente à categoria de escolas *paritarie* corresponder uma qualificação superior do que ao que é prestado pelos trabalhadores contratados das escolas públicas ou de outras escolas, na aceção do artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94. Com efeito, por força do artigo 1.º, n.º 4, da Lei n.º 62/2000, para que um trabalhador contratado a termo possa lecionar nas escolas *paritarie*, deve, necessariamente, possuir habilitações para exercer a atividade de docência. Ao invés, para a contratação a termo nas escolas públicas, nas escolas privadas *parificate*, nas escolas *sussidiarie, sussidiate ou popolari* é suficiente um certificado de conclusão do ensino secundário.

21. O Ministério não contesta o facto de os serviços prestados pelos docentes nas escolas *paritarie* serem equivalentes aos prestados, nomeadamente, nas escolas públicas. Não obstante, o artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94 não foi adaptado à Lei n.º 62/2000. Por conseguinte, para efeitos de classificação apenas podem ser tidos em conta os serviços prestados em «escolas *parificate* […] [e] escolas *pareggiate*». Contudo, tal não se aplica aos serviços prestados em escolas *paritarie* criadas em 2000 e que sejam resultado de uma união de escolas *parificate* e *pareggiate*.

22. O órgão jurisdicional de reenvio salienta que tanto a Corte suprema di cassazione (Supremo Tribunal de Cassação), em especial nos Acórdãos n.º 32386/2019, de 11 de dezembro de 2019, e n.º 25226/2020, de 10 de novembro de 2020, como a Corte costituzionale (Tribunal Constitucional), no Acórdão n.º 180/2021, de 11 de fevereiro de 2021, confirmaram a legalidade e a constitucionalidade do artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94.

23. A Corte suprema di cassazione (Supremo Tribunal de Cassação) reconheceu que as escolas *paritarie* são comparáveis, no seu conjunto, às escolas públicas. No entanto, ao abrigo do artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94, rejeitou a tomada em consideração dos serviços aí

prestados antes da efetivação do docente. Na sua fundamentação, declarou que as diferentes modalidades de emprego evidenciam desde logo que o estatuto jurídico dos respetivos docentes não é equivalente [9]. Ademais, não se vislumbra qualquer discriminação na aceção do artigo 4.º do Acordo-Quadro, «uma vez que a comparabilidade deve ser excluída quando estão em causa relações laborais com diferentes empregadores sujeitas a regras distintas no que respeita à sua constituição e funcionamento» [10]. Também a Corte costituzionale (Tribunal Constitucional) se pronunciou no sentido de que as relações laborais dos docentes nas respetivas escolas não são totalmente equiparadas e que as modalidades e o âmbito dessa equiparação devem ser regulados pelo legislador [11].

24. Atentas as dúvidas quanto à compatibilidade da decisão de classificação controvertida, ancorada no artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94, com o artigo 4.º do Acordo-Quadro e com os artigos 20.º e 21.º da Carta, o Tribunale civile di Padova (Tribunal Cível de Pádua), submeteu, por Decisão de 14 de agosto de 2023, que deu entrada na secretaria do Tribunal de Justiça em 28 de agosto de 2023, as seguintes questões para que se pronuncie a título prejudicial:

1. Devem o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, anexo à Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, e o princípio geral do direito [da União] de não discriminação em matéria de condições [de] emprego, lidos à luz do artigo 21.º da Carta […], ser interpretados no sentido de que se opõem a uma norma nacional, como a que figura no artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94, que, de acordo com o significado que lhe é atribuído pela [Corte suprema] di cassazione [Supremo Tribunal de Cassação] (v. Acórdãos da Secção Social n.º 32386/2019, n.º 33134/2019 e n.º 33137/2019) prevê que, no âmbito da reconstituição da carreira, os trabalhadores contratados a termo das escolas *paritarie* previstas na Legge n.º 62/2000 (Lei n.º 62/2000) são tratados de forma menos favorável do que os trabalhadores permanentes do Ministério da Educação, apenas por não terem sido aprovados num concurso público ou por terem lecionado numa escola *paritaria* legalmente reconhecida, não obstante os professores contratados a termo das escolas *paritarie* estarem numa situação comparável à dos professores permanentes das escolas públicas no que respeita ao tipo de trabalho e às condições de formação e de emprego, desempenhando as mesmas funções e tendo as mesmas competências disciplinares, pedagógicas, metodológico-didáticas, organizacionais, relacionais, e de investigação, obtidas por meio de uma experiência pedagógica que a legislação nacional reconhece ser idêntica para efeitos de recrutamento por tempo indeterminado com recurso a listas de classificação permanente, válidas até ao respetivo esgotamento [v. artigo 2.º, n.º 2, do Decreto-legge n.º 255/2001 (Decreto-Lei n.º 255/2001)]?

2. No âmbito de aplicação da Diretiva 1999/70, devem os princípios gerais do direito [da União] da igualdade, da igualdade de tratamento e da não discriminação no emprego, igualmente consagrados nos artigos 20.º e 21.º da Carta, no artigo 14.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (relevantes *ex vi* artigo 52.º da Carta), na Carta Social Europeia aprovada em 18 de junho de 1961, no artigo 157.º TFUE e nas Diretivas 2000/43/CE e 2000/78/CE, ser interpretados no sentido de que se opõem a uma norma como a que figura no artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94, que impõe que, na reconstituição da carreira, para efeitos da remuneração, apenas deve ser tida em conta a atividade docente ao serviço do próprio Ministério ou das escolas *parificate* [(estabelecimentos privados de ensino

[9] Cass. (Supremo Tribunal de Cassação) n.º 32386/2019; Cass. (Supremo Tribunal de Cassação) n.º 33137/2019 e Cass. (Supremo Tribunal de Cassação) n.º 33134/2019.

[10] Cass. (Supremo Tribunal de Cassação) n.º 25226/2020.

[11] Corte Cost. (Tribunal Constitucional) n.º 180/2021.

básico reconhecidos pelo Estado)], *pareggiate* [(estabelecimentos de ensino secundário reconhecidos pelo Estado e administrados pelo poder local ou por organismos religiosos)], *sussidiate* ou *sussidiarie* [estabelecimentos privados de ensino em áreas onde não há escolas públicas e que têm um reduzido número de alunos], *popolari* [(estabelecimentos de ensino destinados a alunos que já não se encontram na idade normal de frequência dos ensinos básico e secundário)] e dos *educandati femminili di provenienza* [(internatos femininos)], tratando de forma menos favorável e discriminatória, na reconstituição da carreira (efetuada após recrutamento a título permanente pelo Ministério da Educação), os docentes com contrato a termo das escolas *paritarie*, aos quais não é atribuída uma remuneração complementar associada à antiguidade a qual, no entanto, é atribuída aos professores contratados a termo das escolas públicas, das escolas das autarquias locais, das escolas *parificate*, *pareggiate*, *sussidiate* ou *sussidiarie*, *popolari* e dos *educandati femminili*, que estejam numa situação comparável à dos professores das escolas *paritarie* em termos de natureza do trabalho, de funções, de serviços e obrigações profissionais, bem como em termos de condições de formação e de emprego em relação aos professores das escolas *paritarie* previstas na Legge n.º 62/2000, e que desempenham as mesmas funções e adquirem, através da acumulação de experiência docente, as mesmas competências disciplinares, pedagógicas, metodológico-didáticas, organizacionais, relacionais, e de investigação que os professores das escolas *paritarie*?

3. Devem o conceito de «trabalhadores permanentes numa situação comparável», referido no artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, anexo à Diretiva 1999/70, e os princípios gerais do direito vigente [da União Europeia] da igualdade, da igualdade de tratamento e da não discriminação no emprego, consagrados nos artigos 20.º e 21.º da Carta ser interpretados no sentido de que, no âmbito do reconhecimento das bonificações por antiguidade, os serviços prestados na qualidade de trabalhador temporário das escolas *paritarie* devem ser equiparados aos prestados nas escolas públicas, nas escolas *parificate*, *pareggiate*, *popolari*, *sussidiate* ou *sussidiarie*, ou ainda nos *educandati femminili*, uma vez que os referidos docentes desempenham as mesmas funções, têm as mesmas obrigações profissionais e possuem as mesmas competências disciplinares, pedagógicas, metodológico-didáticas, organizacionais, relacionais, e de investigação?

4. No caso de o artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94 vir a ser considerado contrário ao direito [da União], a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia obriga o órgão jurisdicional nacional a não aplicar a fonte de direito interna incompatível?

25. No âmbito do processo no Tribunal de Justiça, o demandante, a Anief, a Itália e a Comissão Europeia apresentaram observações escritas. Participaram igualmente na audiência de 12 de março de 2025 e responderam às questões escritas e orais colocadas pelo Tribunal de Justiça.

IV. Apreciação jurídica

26. As três primeiras questões prejudiciais dizem essencialmente respeito à interpretação dos critérios referidos no artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro. Por conseguinte, examinarei, em primeiro lugar, estas questões prejudiciais em conjunto, a fim de determinar se entramos no âmbito de aplicação desta disposição e se estes critérios se encontram preenchidos (v., a este respeito, *infra*, A). Em seguida, examinarei a aplicabilidade e a verificação das condições dos artigos 20.º e 21.º, n.º 2, da Carta (v., a este respeito, *infra*, B) e, no tocante à quarta questão prejudicial, as consequências jurídicas resultantes do seu eventual preenchimento (v., a este

respeito, *infra*, C). No âmbito destas etapas de análise, abordarei, igualmente, as exceções de inadmissibilidade invocadas pela Comissão (em relação à segunda e terceira questões prejudiciais) e pela Itália (em relação à quarta questão prejudicial).

A. Âmbito de aplicação e critérios do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro

1. Proibição fundamental de diferenciação no que diz respeito às condições de emprego por ocasião ou na sequência da contratação

27. A aplicação do artigo 4.º, n.º 1, conjugado com o artigo 3.º, n.º 2, do Acordo-Quadro pressupõe a existência de uma diferença de tratamento entre os «trabalhadores contratados a termo» e os «trabalhadores permanentes numa situação comparável», em princípio, na mesma empresa. Estes trabalhadores contratados a termo não podem receber tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável no que diz respeito às condições de emprego, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente. No entanto, o Acordo-Quadro não contém uma proibição geral de discriminação que se imponha aos empregadores, respeitante a outros critérios de diferenciação que não o relativo ao caráter a termo de um contrato.

28. Por um lado, na jurisprudência constante, o Tribunal de Justiça reconhece a aplicabilidade direta do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro a entidades públicas como as escolas públicas [12]. Por conseguinte, o demandante pode, em princípio, invocar esta disposição contra o seu novo empregador: uma escola pública.

29. Por outro lado, resulta claramente da referida jurisprudência que as regras relativas ao reconhecimento de períodos anteriores de atividade, como as que estão em causa no processo principal, se encontram abrangidas pelo conceito de condições de emprego para efeitos da determinação da antiguidade e da classificação num escalão de remuneração por ocasião ou na sequência de uma contratação por tempo indeterminado numa escola pública [13]. Estas condições de emprego abrangem todos os direitos e obrigações que definem uma determinada relação laboral, o que inclui tanto as condições em que uma pessoa exerce um emprego (a seguir «condições de contratação») como as relativas à cessação dessa relação laboral [14].

2. Imputabilidade da diferença de tratamento controvertida ao empregador público?

30. No entanto, no presente caso, é essencialmente controverso se o demandante, na qualidade de antigo trabalhador contratado a termo numa escola pertencente à categoria de escolas *paritarie*, pode invocar uma diferença de tratamento em relação aos trabalhadores permanentes de uma

[12] Acórdãos de 20 de fevereiro de 2024, X (Não indicação das causas de rescisão) (C-715/20, EU:C:2024:139, n.º 75 e jurisprudência referida); de 30 de novembro de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, n.º 52); de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 56); e de 15 de abril de 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, n.ºs 59 e segs.).

[13] Acórdãos de 30 de novembro de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, n.ºs 52 a 55 e jurisprudência aí referida); de 20 de setembro de 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, n.º 26); e de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, n.ºs 46, 47 e 64), respetivamente, com referência à proibição paralela de diferença de tratamento, prevista no artigo 4.º, n.º 4, do Acordo-Quadro, respeitante a condições particulares de trabalho no contexto dos períodos de qualificação de serviço.

[14] V., em especial, Acórdão de 20 de fevereiro de 2024, X (Não indicação das causas de rescisão) (C-715/20, EU:C:2024:139, n.ºs 35 a 40). V., igualmente, Acórdão de 20 de dezembro de 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, n.º 34), e as Conclusões do advogado-geral M. Szpunar no processo Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2019:877, n.º 63).

escola pública, na qual foi contratado por tempo indeterminado, no que respeita a essas condições de contratação. Partem deste pressuposto o demandante, a Anief, a Comissão e o órgão jurisdicional de reenvio, contrariamente ao Governo Italiano.

31. De acordo com jurisprudência constante, um «trabalhador contratado a termo», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, conjugado com o artigo 3.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, pode, em princípio, trabalhar (ou ter trabalhado) para um empregador público ou privado [15]. Além disso, tanto o demandante, desde o momento da sua contratação numa escola pública, como os trabalhadores permanentes que aí trabalham, pertencem à mesma empresa, na aceção do artigo 3.º, n.º 2, do Acordo-Quadro. É igualmente verdade que o demandante, atualmente contratado por tempo indeterminado, prestou, anteriormente, serviços numa escola pertencente à categoria de escolas *paritarie*, exclusivamente, ao abrigo de contratos de trabalho a termo.

32. Não obstante o preenchimento formal destes requisitos, coloca-se a questão de saber se a diferenciação alegada pelo demandante, que funciona em detrimento dos trabalhadores contratados a termo e que é, em princípio, proibida por força do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, pode, no âmbito da tomada em consideração dos períodos anteriores de atividade para efeitos do reconhecimento da antiguidade e da classificação num escalão de remuneração, constituir uma diferença de tratamento imputável ao novo empregador.

33. Com efeito, os períodos de atividade do demandante ao abrigo de contratos de trabalho a termo devem ser imputados à sua relação laboral com o anterior empregador (privado), operador de uma escola pertencente à categoria de escolas *paritarie*, e baseiam-se em regras diferentes das aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo em escolas públicas. Também os acórdãos da Corte suprema di cassazione (Supremo Tribunal de Cassação) e da Corte costituzionale (Tribunal Constitucional), referidos nos n.os 22 e 23, *supra*, partem claramente do princípio de que essa diferenciação se deve antes ao facto de a pessoa ter anteriormente trabalhado ao abrigo de um contrato de trabalho para um operador privado de uma escola pertencente à categoria de escolas *paritarie* e de essa contratação ter por base outras normas jurídicas (de estatuto).

34. No entanto, acima de tudo e tal como confirmado pelas partes na audiência, resulta dos elementos do processo que *todos* os antigos docentes de escolas *paritarie* são tratados da mesma forma quando são contratados para uma escola pública e classificados nos escalões de remuneração. De acordo com o artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94, estes docentes *não têm* direito a que lhes sejam reconhecidos os períodos anteriores de atividade, independentemente do facto de anteriormente aí terem sido contratados a termo ou por tempo indeterminado. Esta exclusão *geral*, prevista por lei, do reconhecimento dos períodos de atividade em escolas *paritarie* não assenta, por conseguinte, em qualquer diferenciação entre trabalhadores contratados a termo e sem termo, proibida, em princípio, por força do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, mas, sim, noutros motivos não abrangidos por este Acordo-Quadro.

35. Por conseguinte, a diferença de tratamento controvertida em relação ao demandante não se deve ao caráter a termo das suas anteriores relações de trabalho numa escola pertencente à categoria de escolas *paritarie*, mas ao facto de os períodos de atividade que aí se verificaram não poderem, em geral, por força de uma disposição legal, ser tidos em conta no âmbito da contratação numa escola pública.

[15] V. Acórdãos de 25 de outubro de 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859, n.º 43); de 14 de setembro de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, n.º 24); de 13 de março de 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, n.º 38); e de 4 de julho de 2006, Adeneler e o. (C-212/04, EU:C:2006:443, n.º 56).

36. A meu ver, resulta unicamente desta circunstância que não se pode aqui considerar a existência de qualquer diferença de tratamento, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, imputável ao empregador em causa na sequência da contratação. Tal é confirmado pela redação e pelos objetivos desta disposição, bem como pela jurisprudência do Tribunal de Justiça proferida a este respeito.

3. Redação e objetivos do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro no contexto dos poderes organizativo e regulamentar do empregador

37. Tal como referido no n.º 28, *supra*, segundo a jurisprudência, as condições de contratação, que incluem as regras relativas ao reconhecimento dos períodos anteriores de atividade e à classificação num escalão de remuneração, encontram-se abrangidas pelo conceito de «condições de emprego». De acordo com a redação dos artigos 4.º, n.º 1, e 3.º, n.º 2, do Acordo-Quadro, estas condições dizem respeito, em princípio, aos trabalhadores que estejam empregados na «mesma empresa», ou seja, no caso em apreço, na escola pública onde o demandante (anteriormente contratado a termo) foi contratado por tempo indeterminado. Assim, os grupos a comparar, de (antigos) trabalhadores contratados a termo e sem termo, têm, em princípio, de pertencer à mesma empresa contratante [16] e de estar sob o controlo e poder regulamentar do mesmo empregador [17].

38. No caso em apreço, o demandante não tinha anteriormente trabalhado para o empregador público demandado (ao abrigo de um contrato a termo), mas numa escola pertencente à categoria de escolas *paritarie*. No entanto, este empregador deve ter em conta *todas* as circunstâncias relativas ao trabalhador a contratar que sejam relevantes em relação aos trabalhadores permanentes da empresa contratante [18]. Em princípio, tal abrange igualmente os seus períodos de atividade no âmbito de uma relação laboral com *outro* empregador ao abrigo de um contrato de trabalho a termo, os quais fornecem informação sobre as competências adquiridas e a experiência profissional acumulada pelo trabalhador. Por conseguinte, no contexto das contratações, o Tribunal de Justiça tomou sempre em consideração os períodos de atividade no âmbito de empregos anteriores a termo, independentemente de tais períodos se terem verificado sob o controlo e a responsabilidade do mesmo ou de diferente empregador [19]. Contrariamente à argumentação da Itália, que se apoia na jurisprudência da Corte suprema di cassazione (Supremo Tribunal de Cassação) e da Corte costituzionale (Tribunal Constitucional), é, pois, irrelevante, neste contexto, saber se e em que medida os docentes das escolas *paritarie*, *parificate* e das escolas públicas trabalham ou trabalharam para vários empregadores e se encontram ou se encontravam sujeitos a diferentes regras.

39. No entanto, esta interpretação ampla é limitada pelo objetivo prosseguido pelo artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro. Por conseguinte, nem todas as diferenciações ocorridas por ocasião da contratação em detrimento de um trabalhador anteriormente contratado a termo podem constituir uma diferença de tratamento *imputável* ao novo empregador, na aceção desta

16 Quanto à exceção, v. artigo 3.º, n.º 2, segundo parágrafo, do Acordo-Quadro.

17 V., neste sentido, Acórdão de 22 de janeiro de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, n.º 41).

18 V., neste sentido, Acórdãos de 17 de outubro de 2024, Ministero dell'Istruzione e del Merito e INPS (C-322/23, EU:C:2024:900, n.º 50); de 30 de novembro de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, n.º 62); de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, n.ºs 61 e 62); e de 20 de setembro de 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, n.º 29).

19 V. Acórdãos de 30 de novembro de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, n.ºs 54 e 55); de 7 de julho de 2022, Zone de secours de Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, n.ºs 42 a 46); de 30 de junho de 2022, Comunidad de Castilla y León (C-192/21, EU:C:2022:513, n.º 30); e de 20 de setembro de 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, n.º 26 *in fine*). V., igualmente, Acórdãos de 22 de janeiro de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26); de 20 de junho de 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516); e as minhas Conclusões no processo Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:191).

disposição. Em especial, pense-se no caso das diferenciações que não se baseiam no critério do trabalho a termo enquanto tal, mas que, por outros motivos, são impostas por lei e que, nesse sentido, se encontram estão fora da esfera do poder de organização e controlo do empregador.

40. Com efeito, em conformidade com o objetivo enunciado no artigo 1.º, alínea a) [20], a proibição de discriminação prevista no artigo 4.º, n.º 1, conjugado com o artigo 3.º, n.º 2, do Acordo-Quadro, destina-se apenas a impedir que o empregador utilize uma relação laboral a termo para privar os trabalhadores em causa dos direitos que este empregador reconhece aos trabalhadores com contratos sem termo [21]. Por conseguinte, o artigo 1.º, alínea b), do Acordo-Quadro visa evitar os «abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo». No entanto, as diferenciações que, como sucede no caso em apreço, não se baseiem no critério do caráter a termo de um contrato, mas numa prescrição do legislador com base noutros motivos (n.º 34, *supra*), estão fora do seu âmbito de competência, responsabilidade e atuação [22].

4. Conclusão intermédia e exceções de inadmissibilidade

41. Por conseguinte, os acórdãos da Corte suprema di cassazione (Supremo Tribunal de Cassação) e da Corte costituzionale (Tribunal Constitucional) acima referidos nos n.ºs 22 e 23 não são censuráveis, pelo menos quanto à conclusão no que se refere à proibição específica de discriminação prevista no artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro. A diferenciação aqui em causa, que se baseia na não tomada em consideração dos períodos de atividade numa escola pertencente à categoria de escolas *paritarie*, diz respeito a *todos* os trabalhadores empregados nessa escola (tanto ao abrigo de contratos a termo como de contratos por tempo indeterminado), estando prevista no artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94. Por conseguinte, não constitui uma diferença de tratamento, na aceção do Acordo-Quadro, provocada ou imputável ao empregador demandado. Assim, este não se encontra obrigado, por força do Acordo-Quadro, a ter em conta estes períodos anteriores de atividade no âmbito do reconhecimento da antiguidade e da classificação no escalão de remuneração.

42. Caso o Tribunal de Justiça tenha entendimento diferente e considere, ainda assim, aplicável o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, remeto para as minhas observações, feitas a título subsidiário, sobre a diferença de tratamento ou a comparabilidade das situações e a justificação objetiva no âmbito da aplicação dos artigos 20.º e 21.º da Carta (n.ºs 57 e segs., *infra*).

[20] O referido artigo dispõe: «O objetivo do presente Acordo-Quadro consiste em […] [m]elhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação». V., igualmente, o terceiro parágrafo do preâmbulo do Acordo-Quadro, segundo o qual se estabelece um quadro-geral «que garanta a igualdade de tratamento em relação aos trabalhadores contratados a termo, protegendo-os contra discriminações e a utilização dos contratos de trabalho a termo numa base aceitável tanto para empregadores como para trabalhadores».

[21] Acórdãos de 30 de novembro de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, n.ºs 49 e 50), e de 5 de junho de 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393, n.ºs 39 e 40).

[22] A questão de saber se se aplica algo diferente no caso de o novo empregador dever diferenciar entre antigos trabalhadores contratados a termo que trabalharam para diferentes empregadores (por exemplo, em escolas *paritarie*, por um lado, e em escolas *parificate*, por outro) no que respeita ao reconhecimento dos períodos de atividade nelas verificados não tem aqui de ser conhecida. Em todo o caso, segundo jurisprudência assente, a referida situação de diferença de tratamento não está abrangida pelo Acordo-Quadro — v. Acórdão de 7 de julho de 2022, Zone de secours de Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530, n.º 63 e jurisprudência referida).

43. Por conseguinte, para efeitos de resposta às três primeiras questões prejudiciais, sobretudo à terceira questão, não releva determinar com que grupo a comparar de «trabalhadores permanentes», na aceção do artigo 3.º, n.º 2, do Acordo-Quadro, deve o demandante ser comparado [23] e, em especial, se apenas pode ser comparado com os docentes contratados por tempo indeterminado nas escolas *paritarie*.

44. No entanto, no que diz respeito à primeira, segunda e terceira questões prejudiciais, importa ainda examinar se existe uma diferença de tratamento proibida ou uma discriminação ao abrigo dos critérios gerais referidos nos artigos 20.º e 21.º, n.º 1, da Carta. Na medida em que a exceção de inadmissibilidade invocada pela Comissão se refere ao artigo 21.º, n.º 1, da Carta, considero-a infundada. Com efeito, esta disposição apenas contém, face ao princípio geral da igualdade referido no artigo 20.º da Carta, uma proibição específica de discriminação [24] respeitante a determinados critérios de diferenciação, enunciados de forma não exaustiva («designadamente») [25]. Porém, dizendo a segunda questão prejudicial respeito ao artigo 14.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, à Carta Social Europeia, ao artigo 157.º TFUE, bem como às Diretivas 2000/43/CE [26] e 2000/78/CE [27], o órgão jurisdicional de reenvio não apresentou nenhuma razão plausível no sentido de as correspondentes disposições estabelecerem um nexo com o litígio no processo principal ou de a sua interpretação poder ser necessária à resolução deste litígio [28]. Assim, neste contexto, considero fundada a exceção de inadmissibilidade invocada pela Comissão.

45. Por conseguinte, debruçar-me-ei, de seguida, apenas sobre os artigos 20.º e 21.º, n.º 1, da Carta.

B. Diferença de tratamento ao abrigo dos artigos 20.º e 21.º, n.º 1, da Carta?

1. Aplicabilidade dos direitos fundamentais da Carta?

46. Segundo jurisprudência constante, a proibição de discriminação consagrada no artigo 21.º, n.º 1, da Carta constitui um princípio geral do direito da União que reveste caráter imperativo, conferindo aos particulares um direito sindicável judicialmente *nos domínios abrangidos pelo direito da União*. Tal aplica-se aos litígios que tenham por objeto diversas formas de discriminação, as quais podem igualmente resultar de contratos celebrados entre particulares. Por conseguinte, o órgão jurisdicional nacional chamado a pronunciar-se nestes litígios deve assegurar aos trabalhadores a proteção jurídica imposta pelo artigo 21.º da Carta e garantir o pleno efeito

[23] Quanto à conceção ampla de grupo a comparar de «trabalhadores permanentes», v. Acórdãos de 22 de janeiro de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, n.os 24 e 37 e segs.), e de 20 de junho de 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516, n.os 31 a 33), bem como as minhas Conclusões no processo Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:191, n.os 31 e 32).

[24] Neste sentido, Acórdão de 22 de maio de 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, n.º 43). Em sentido idêntico, Acórdão de 14 de julho de 2022, Comissão/VW e o. (C-116/21 P a C-118/21 P, C-138/21 P e C-139/21 P, EU:C:2022:557, n.º 140: «princípio da igualdade de tratamento de que o princípio da não discriminação enunciado no artigo 21.º, n.º 1, da Carta constitui uma expressão particular»).

[25] V., igualmente, a análise conjunta dos artigos 20.º e 21.º da Carta no Acórdão de 22 de janeiro de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, n.os 56 e segs.).

[26] Diretiva do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (JO 2000, L 180, p. 22).

[27] Diretiva 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).

[28] V., apenas, como jurisprudência assente, Acórdão de 16 de maio de 2024, INSS (Licenças de uma mãe de família monoparental) (C-673/22, EU:C:2024:407, n.os 23 a 25).

deste artigo [29]. Em meu entender, estes princípios devem ser aplicados ao princípio geral da igualdade previsto no artigo 20.º da Carta, de que a proibição de discriminação enunciada no artigo 21.º da Carta é apenas uma expressão particular [30].

47. Por conseguinte, importa examinar, em primeiro lugar, se os artigos 20.º e 21.º, n.º 1, da Carta são sequer aplicáveis. Com efeito, de acordo com o artigo 51.º, n.º 1, da Carta, a aplicação destas disposições aos atos dos Estados-Membros pressupõe que estes atos respeitem à «apli[cação] do direito da União».

48. Em meu entender, o Tribunal de Justiça exige, para este efeito, a existência de um *nexo direto* entre a legislação nacional em causa e um ato do direito da União [31]. Tal sucede, em especial, quando esta legislação tem por objetivo aplicar uma disposição (específica) do direito da União. Neste contexto, deve ser tido em conta, nomeadamente, o caráter dessa legislação e a questão de saber se a mesma prossegue outros objetivos que não sejam os abrangidos pelo direito da União [32].

49. É certo que a jurisprudência reconheceu que uma diferença de tratamento baseada na natureza estatutária ou contratual da relação laboral pode, em princípio, ser apreciada à luz do princípio da igualdade de tratamento ou da não discriminação, tal como consagrados nos artigos 20.º e 21.º da Carta [33]. A proibição da diferença de tratamento entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores permanentes, prevista no artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, constitui, pois, uma *expressão particular* deste princípio geral [34]. No entanto, em meu entender, tal apenas poderá aplicar-se se entrarmos no âmbito de aplicação desta disposição.

50. Porém, no presente caso e tal como exposto nos n.os 27 e segs., considero, justamente, não ser possível entrar no âmbito de aplicação do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro. Tal resulta do facto de a diferenciação controvertida respeitante ao reconhecimento da antiguidade e à classificação no escalão de remuneração não poder ser imputada ao empregador público demandado, uma vez que a mesma não foi por este provocada, tendo, ao invés, sido imposta por lei. Nesta medida, a aplicação do artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94 aos factos do processo principal não apresenta qualquer nexo direto com a proibição de discriminação prevista no artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro. Por conseguinte, não pode constituir uma aplicação do direito da União, na aceção do artigo 51.º, n.º 1, da Carta, mesmo tendo em conta os diferentes objetivos prosseguidos por estas disposições [35].

[29] Neste sentido, Acórdãos de 22 de janeiro de 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, n.os 75 a 78), e de 17 de abril de 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, n.os 75 a 77), em parte formulados de forma algo complexa. V., igualmente, Acórdão de 20 de fevereiro de 2024, X (Não indicação das causas de rescisão) (C-715/20, EU:C:2024:139, n.os 75 e segs., no que respeita ao artigo 47.º da Carta).

[30] Acórdão de 22 de maio de 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, n.º 43).

[31] Neste sentido, a formulação, de compreensão difícil, no Acórdão de 22 de janeiro de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, n.º 58 e jurisprudência referida), segundo a qual não deve apenas existir proximidade entre as matérias visadas ou incidências indiretas de uma das matérias na outra. V., igualmente, Acórdão de 4 de maio de 2023, Glavna direktsia «Pozharna bezopasnost i zaashtita na naselenieto» (Trabalho noturno) (C-529/21 a C-536/21 e C-732/21 a C-738/21, EU:C:2023:374, n.º 53 e jurisprudência referida).

[32] Neste sentido, Acórdão de 22 de janeiro de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, n.º 59 e jurisprudência referida).

[33] Neste sentido, Acórdão de 22 de janeiro de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, n.º 56, com referência ao Acórdão de 9 de março de 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, n.os 55 a 63). V., igualmente, Acórdão de 4 de maio de 2023, Glavna direktsia «Pozharna bezopasnost i zaashtita na naselenieto» (Trabalho noturno) (C-529/21 a C-536/21 e C-732/21 a C-738/21, EU:C:2023:374, n.º 55 e jurisprudência referida).

[34] Neste sentido, Acórdãos de 25 de julho de 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, n.os 20 e 21), e de 8 de setembro de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, n.º 65), bem como as Conclusões do advogado-geral M. Szpunar no processo Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2019:877, n.º 61). V., igualmente, Acórdão de 20 de fevereiro de 2024, X (Não indicação das causas de rescisão) (C-715/20, EU:C:2024:139, n.º 43, segundo o qual «a proibição de discriminação enunciada no artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro é apenas a expressão específica do princípio geral da igualdade»).

[35] V., neste sentido, Acórdãos de 20 de fevereiro de 2024, X (Não indicação das causas de rescisão) (C-715/20, EU:C:2024:139, n.º 77), e de 30 de novembro de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, n.º 55).

51. Em meu entender, a jurisprudência proferida até à data acolhe esta posição.

52. Assim, no processo C-177/18, o Tribunal de Justiça negou a existência desse nexo direto com a aplicação do direito da União em face do objetivo de evitar a utilização ilegítima ou abusiva de contratos de trabalho a termo pelo mesmo empregador. Naquele caso, por ocasião do seu despedimento, que estava ligado a um acontecimento mencionado no seu ato de nomeação — a nova ocupação do lugar por um funcionário de carreira —, uma funcionária interina reclamou o pagamento de uma indemnização, a qual apenas estava prevista em caso de cessação da atividade a termo de agentes contratuais. Segundo o Tribunal de Justiça, a legislação nacional em causa não era suscetível de alcançar o objetivo prosseguido pelo artigo 5.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, que consiste em evitar os abusos decorrentes do recurso a sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo. Com efeito, o Tribunal de Justiça partiu do princípio de que a referida legislação nacional prosseguia objetivos diferentes da luta contra os abusos [36].

53. Segundo o Tribunal de Justiça, diferente era o caso de uma legislação nacional que previa a indicação antecipada, por escrito, das causas do despedimento com pré-aviso apenas em relação aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado. No que respeita à comparabilidade da situação de um trabalhador contratado a termo que é despedido com pré-aviso antes do termo do prazo, o Tribunal de Justiça considerou que esta legislação especificava e concretizava as condições de emprego reguladas pelo artigo 4.º do Acordo-Quadro, constituindo, deste modo, uma aplicação do direito da União, na aceção do artigo 51.º, n.º 1, da Carta, bem como uma diferença de tratamento [37].

54. Esta situação não se verifica no presente caso pelos motivos referidos no n.º 50, *supra*.

55. Por conseguinte, concluo que, no caso em apreço, atenta a ausência de «aplicação do direito da União», na aceção do artigo 51.º, n.º 1, da Carta, ou atenta a inexistência de um domínio abrangido pelo direito da União, se encontra excluída a aplicação dos artigos 20.º e 21.º da Carta.

56. Para o caso de o Tribunal de Justiça concluir em sentido contrário, examinarei, *a título subsidiário*, as condições previstas nos artigos 20.º e 21.º, n.º 1, da Carta.

2. Diferença de tratamento proibida ou discriminação ao abrigo do artigo 20.º ou do artigo 21.º, n.º 1, da Carta?

57. O princípio da igualdade de tratamento consagrado nos artigos 20.º e 21.º da Carta exige que situações comparáveis não sejam tratadas de modo diferente e que situações diferentes não sejam tratadas de modo igual, exceto se esse tratamento for objetivamente justificado. Uma diferença de tratamento é justificada quando se baseie num critério objetivo e razoável. Para esse efeito, deve prosseguir um objetivo legalmente admissível e ser proporcionada a esse objetivo [38].

58. Para efeitos da determinação da comparabilidade das situações devem, em princípio, ser tidos em conta *todos os elementos que as caracterizam*. O exame não deve ser efetuado de modo global e abstrato, mas de modo específico e concreto, na perspetiva do objeto e da finalidade da legislação

[36] V. Acórdão de 22 de janeiro de 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, n.ºs 60 a 63). No entanto, o Tribunal admitiu, de forma contraditória, que, contrariamente à situação subjacente ao presente caso, era possível entrar no âmbito de aplicação do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro. No entanto, reconheceu a existência de uma razão objetiva que justificava uma eventual diferença de tratamento (n.ºs 36 e segs.).

[37] V. Acórdão de 20 de fevereiro de 2024, X (Não indicação das causas de rescisão) (C-715/20, EU:C:2024:139, n.ºs 77 e segs.).

[38] Neste sentido, Acórdão de 9 de março de 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, n.º 55 e jurisprudência referida).

nacional [39]. O referido exame corresponde, em grande medida, ao que teria de ser efetuado se fosse aplicado o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, o qual concretiza os artigos 20.º e 21.º da Carta. Com efeito, segundo o Tribunal de Justiça, no âmbito da comparabilidade das situações, cumpre, pois, examinar se, atendendo a uma *série de fatores* como a natureza do trabalho, as condições de formação e as condições de trabalho, os trabalhadores dos respetivos grupos a comparar exercem um trabalho idêntico ou similar [40].

59. Trata-se aqui, por um lado, dos antigos trabalhadores contratados a termo nas escolas *paritarie*, às quais o demandante pertencia antes da sua contratação por tempo indeterminado, e, por outro lado, dos trabalhadores permanentes da escola pública em causa. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, os dois grupos encontram-se em situações comparáveis, tendo em conta todas as circunstâncias relevantes.

60. Tal, sob reserva, todavia, do facto de a diversidade de empregadores, ou seja, o operador da escola pertencente à categoria de escolas *paritarie* em que o demandante trabalhava anteriormente e o da escola pública em que o demandante foi, posteriormente, contratado por tempo indeterminado, e as diferentes regras aplicáveis às respetivas relações de trabalho não constituírem critérios de diferenciação relevantes, tal como é alegado, em especial, pela Itália. Recordo, a este respeito, que esta diferença no âmbito da aplicação do artigo 4.º, n.º 1 do Acordo-Quadro, excluída no caso em apreço, não pode excluir a existência de uma diferença de tratamento no que se refere às condições de contratação. Com efeito, no âmbito da contratação, o empregador deve, em princípio, ter em conta *todas* as circunstâncias relativas ao trabalhador a contratar que sejam significativas em relação aos trabalhadores permanentes na sua empresa. Tal pode incluir os períodos de atividade prestados *noutro* empregador no âmbito de uma relação de trabalho sujeita a *outras regras*, desde que esses períodos de atividade forneçam informação sobre as competências adquiridas e a experiência profissional acumulada (n.ºs 37 e segs., *supra*).

61. Em sede de aplicação dos artigos 20.º e 21.º, n.º 1, da Carta não pode a situação ser diferente. Por conseguinte, os grupos a comparar que devem ser analisados são, por um lado, os trabalhadores permanentes recém-contratados que, tal como o demandante, estavam anteriormente contratados (a termo ou por tempo indeterminado) numa escola pertencente à categoria de escolas *paritarie* e, por outro lado, os trabalhadores permanentes da escola pública, cujos períodos de atividade até à sua contratação tenham sido tidos em conta por inteiro.

62. Sob esta reserva, considero que, no caso em apreço, deve ser reconhecida a existência de uma diferença de tratamento pelas razões que se seguem:

63. Em primeiro lugar, tal como afirmado pelo órgão jurisdicional de reenvio e não contestado pelo Ministério no processo principal, no artigo 1.º da Lei n.º 62/2000 o legislador italiano integrou *plenamente* as escolas *paritarie* («para todos os efeitos da regulamentação aplicável») no sistema educativo geral público, como o indica a sua designação, equiparando-as às escolas públicas no que respeita aos «requisitos legais de qualidade e de validade». De acordo com o artigo 1.º, n.º 4, desta lei, esta equiparação plena exige apenas a apresentação de um requerimento que deve comprovar, em especial, que o pessoal docente possui a qualificação necessária para lecionar (alínea g)). Sendo esse o caso, a atividade docente exercida nestas escolas é considerada equivalente. O demandante acrescentou, sem que o Ministério o tenha contestado no processo

[39] Neste sentido, Acórdão de 9 de março de 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, n.ºs 56 e 57 e jurisprudência referida).

[40] V., neste sentido, Acórdãos de 17 de outubro de 2024, Ministero dell'Istruzione e del Merito e INPS (C-322/23, EU:C:2024:900, n.º 50); de 30 de novembro de 2023, Ministero dell'Istruzione e INPS (C-270/22, EU:C:2023:933, n.º 62); e de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936, n.ºs 61 e 62); e de 20 de setembro de 2018, Motter (C-466/17, EU:C:2018:758, n.º 29).

principal, que os professores contratados a termo em escolas *paritarie* com tais qualificações são, muitas vezes, até mais qualificados do que os professores contratados a termo em escolas *parificate*, *sussidiarie*, *sussidiate* ou *popolari*, públicas ou privadas, aos quais apenas é exigido que possuam um certificado de conclusão do ensino secundário. No entanto, os seus períodos anteriores de atividade são tidos em conta ao abrigo do artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94 no caso de contratação por tempo indeterminado numa escola pública. Por conseguinte, o argumento invocado pela Itália segundo o qual esta disposição se destina especificamente a reconhecer o trabalho prestado pelos vencedores de um concurso público ou o respeito pelos princípios aplicáveis em matéria de direito da função pública não é, conforme salientou igualmente o órgão jurisdicional de reenvio, válido, devendo ser rejeitado.

64. Em segundo lugar, o artigo 2.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 255/2001 prevê, expressamente, para efeitos de admissão ou evolução da carreira nas listas de classificação permanente, que a atividade docente exercida desde 1 de setembro de 2000 nas escolas *paritarie*, na aceção da Lei n.º 62/2000, «é tida em conta nos mesmos termos do que a atividade docente exercida nas escolas públicas». Com efeito, as referidas listas de classificação abrangem tanto os docentes que foram aprovados num concurso público, como os que possuam as qualificações e o certificado de qualificações exigidos por força do artigo 1.º, n.º 4, alínea g), da Lei n.º 62/2000. Assim, o recrutamento efetuado nesta base implica o reconhecimento pleno da experiência profissional e das competências adquiridas por via desta atividade docente. Tal não prejudica o argumento da Itália recordado no n.º 63, *supra*.

65. Em terceiro lugar, o próprio Ministério salientou, no processo principal, que não tinha adaptado o artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94 à equiparação prevista na Lei n.º 62/2000 (n.º 63, *supra*). De acordo com o Ministério, as escolas *paritarie* substituíram, nomeadamente, as escolas *parificate* (privadas) e as escolas *pareggiate* (n.º 21, *supra*). No entanto, o artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94 continua a regular apenas o reconhecimento dos períodos anteriores de atividade nas escolas *parificate* e nas escolas *pareggiate*, não, porém, os períodos anteriores de atividade nas escolas *paritarie* que as substituíram.

66. Em quarto lugar, esta evidente contradição é ainda acentuada pelo facto de o artigo 1.º *bis*, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 250/2005, convertido em lei pela Lei n.º 27/2006, dividir as restantes escolas não públicas, na aceção do Decreto Legislativo n.º 297/94, em escolas reconhecidas *paritarie* e não *paritarie*. Daqui decorre que as escolas *parificate*, *pareggiate*, artísticas, *popolari*, *sussidiate* ou *sussidiarie*, explicitamente mencionadas no artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94, devem, igualmente, ser consideradas escolas *paritarie*, na aceção do artigo 1.º *bis*, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 250/2005. O facto de, no caso de contratação numa escola pública, apenas deverem ser tidos em conta os períodos anteriores de atividade nestas últimas escolas, mas não, pelo menos explicitamente, os nas restantes escolas *paritarie*, denota, mais uma vez, de forma clara, a incoerência destas regulamentações.

67. Por conseguinte, existe, em meu entender, com base nas premissas acima expostas nos n.ºs 60 e 62, uma diferença de tratamento de situações que são, pelo menos, comparáveis, se não mesmo um comportamento contraditório por parte do legislador italiano.

68. Na minha opinião, esta diferença de tratamento não pode ser justificada por nenhuma razão objetiva, em especial as invocadas pela Itália. Não se vislumbra a prossecução de qualquer objetivo legítimo de política social pelo legislador italiano [41].

69. Tal decorre, desde logo, do facto de, segundo as conclusões do órgão jurisdicional de reenvio, o próprio Ministério ter reconhecido, no processo principal, que o artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94 devia, na verdade, ter sido adaptado às disposições da Lei n.º 62/2000. Mesmo na audiência, a Itália não conseguiu fornecer uma justificação compreensível para o facto de, até à data, não ter sido efetuada a referida adaptação. Em especial, deve ser rejeitado o seu argumento, invocado reiteradamente, de que apenas o concurso público garante um exame suficiente das qualificações profissionais necessárias e que a tomada em consideração das qualificações e da experiência profissional no âmbito da contratação em escolas *paritarie* (privadas) pode conduzir, tendo em conta o amplo poder discricionário do empregador (privado), a uma discriminação inversa contra funcionários de carreira. A equiparação das escolas *paritarie* às escolas públicas, prevista no artigo 1.º da Lei n.º 62/2000 e no artigo 2.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 255/2001 e confirmada no artigo 1.º *bis*, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 250/2005, bem como a equivalência, em princípio reconhecida, da atividade docente aí exercida (em virtude dos certificados de habilitações exigidos), retiram fundamento a este argumento.

70. Por conseguinte, tendo em conta a primeira, segunda e terceira questões prejudiciais, concluo, a título subsidiário, que, em casos como o presente e desde que esteja em causa a aplicação do direito da União na aceção do artigo 51.º, n.º 1, da Carta, a aplicação do artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94 conduz a uma diferença de tratamento proibida ao abrigo dos artigos 20.º e 21.º, n.º 2, da Carta. No entanto, em meu entender, esta diferença de tratamento prevista na lei em prejuízo de *todos* os períodos de atividade nas escolas *paritarie* apenas pode ser imputada ao empregador público se este, enquanto parte do sistema educativo público, for «corresponsável» pela diferença de tratamento da responsabilidade do legislador.

71. Por conseguinte, resta responder à quarta questão prejudicial, que visa apurar se, nesse caso, o órgão jurisdicional de reenvio se encontra obrigado a não aplicar a disposição nacional controvertida. Contrariamente à argumentação invocada pela Itália, considero esta questão prejudicial admissível, uma vez que, como adiante demonstrarei, não é totalmente evidente quais as conclusões a tirar da disposição lacunosa, se não mesmo contraditória, do artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94.

C. Consequências jurídicas de uma diferença de tratamento proibida

72. A quarta questão prejudicial diz apenas respeito à aplicação do princípio do primado, na medida em que este exige que os órgãos jurisdicionais nacionais não apliquem uma disposição de direito nacional incompatível com uma disposição de direito da União diretamente aplicável.

73. No entanto, de acordo com a jurisprudência recente do Tribunal de Justiça, este princípio impõe igualmente aos órgãos jurisdicionais nacionais que, tanto quanto possível, interpretem o seu direito nacional em conformidade com o direito da União. Por conseguinte, estes órgãos jurisdicionais devem, ao aplicar o direito nacional, interpretá-lo, tanto quanto possível, à luz da redação e da finalidade da disposição do direito da União em causa, tendo em conta o direito

[41] V., no que respeita ao artigo 4.º, n.ºs 1 e 4, do Acordo-Quadro, apenas, Acórdãos de 14 de setembro de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, n.º 45), e de 22 de dezembro de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 e C-456/09, EU:C:2010:819, n.ºs 54 e 55 e jurisprudência referida).

interno no seu conjunto e aplicando os métodos de interpretação reconhecidos por este, a fim de assegurar o pleno efeito útil da referida disposição e de chegar a um resultado conforme com a finalidade por esta prosseguida. A obrigação de interpretação conforme do direito nacional conhece, todavia, certos limites e não pode, designadamente, servir de fundamento a uma interpretação *contra legem* do direito nacional [42].

74. A este respeito, basta referir que, tendo em conta as considerações nos n.os 63 e segs., *supra*, e sob reserva do exame pelo órgão jurisdicional de reenvio, não se afigura totalmente excluída a hipótese de interpretar as disposições lacunosas, se não mesmo contraditórias, do artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94 em conformidade com os artigos 20.º e 21.º da Carta e, se for caso disso, com o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro. Embora a redação desta disposição nacional não preveja expressamente as escolas *paritarie*, é indiscutível que estas escolas surgiram a partir das escolas *parificate* e *pareggiate*, explicitamente mencionadas na referida disposição. Além disso, o artigo 1.º *bis*, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 250/2005, que atualmente classifica também estas últimas escolas como escolas *paritarie* (n.º 66, *supra*), pode sugerir esta interpretação conforme com o direito da União.

75. Caso não seja possível considerar, no presente caso, uma interpretação conforme com o direito da União, o que compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, deve ser tido em conta o princípio do primado da aplicação.

76. De acordo com jurisprudência constante, o princípio do primado do direito da União impõe ao juiz nacional competente a obrigação de garantir o pleno efeito das exigências do direito da União no litígio que lhe foi submetido, não aplicando, se necessário, por iniciativa própria, qualquer regulamentação ou prática nacional, ainda que posterior, contrária a uma disposição deste direito que tenha efeito direto, sem que tenha de pedir ou aguardar pela sua eliminação prévia por via legislativa ou por qualquer outro procedimento constitucional [43].

77. Ao abrigo da jurisprudência do Tribunal de Justiça, a proteção jurídica a conceder aos trabalhadores em virtude de uma discriminação contrária ao direito da União, em conformidade com o artigo 21.º da Carta, conjugado com o princípio do primado, exige, enquanto não forem adotadas medidas que restabeleçam a igualdade de tratamento, a concessão, às pessoas da categoria desfavorecida, das mesmas vantagens de que beneficiam as pessoas da categoria privilegiada, a fim de assegurar o respeito efetivo do princípio da igualdade. As pessoas desfavorecidas devem, assim, ser colocadas na mesma situação das pessoas que beneficiam da vantagem em causa. Nesse caso, o juiz nacional é obrigado a afastar todas as disposições nacionais discriminatórias, não tendo de pedir ou aguardar a sua eliminação prévia pelo legislador, e a aplicar aos membros do grupo desfavorecido o mesmo regime de que beneficiam as pessoas da

[42] Pela primeira vez, Acórdão de 24 de junho de 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, n.º 57). V., igualmente, Acórdãos de 9 de abril de 2024, Profi Credit Polska (Reabertura do processo encerrado por uma decisão transitada em julgado) (C-582/21, EU:C:2024:282, n.º 57), de 7 de março de 2024, Die Länderbahn e o. (C-582/22, EU:C:2024:213, n.os 59 e 60), e de 27 de abril de 2023, M. D. (Proibição de entrada na Hungria) (C-528/21, EU:C:2023:341, n.º 99). Ainda sem fazer referência ao princípio do primado, v. Acórdão de 8 de novembro de 2016, Ognyanov (C-554/14, EU:C:2016:835, n.º 59: «[…] Esta obrigação de interpretação conforme do direito nacional é inerente ao sistema do Tratado FUE, na medida em que permite aos órgãos jurisdicionais nacionais assegurar, no âmbito das suas competências, a plena eficácia do direito da União quando decidem os litígios que lhes são submetidos»), em meu entender mais acertado.

[43] Neste sentido, Acórdãos de 28 de janeiro de 2025, ASG 2 (C-253/23, EU:C:2025:40, n.º 90 e jurisprudência referida); de 9 de abril de 2024, Profi Credit Polska (Reabertura do processo encerrado por uma decisão transitada em julgado) (C-582/21, EU:C:2024:282, n.º 57); de 7 de março de 2024, Die Länderbahn e o. (C-582/22, EU:C:2024:213, n.º 61); e de 27 de abril de 2023, M. D. (Proibição de entrada na Hungria) (C-528/21, EU:C:2023:341, n.os 100 e 101 no que respeita a uma disposição da diretiva diretamente aplicável). No que respeita à aplicabilidade direta do artigo 47.º da Carta, conjugado com o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, v. Acórdão de 20 de fevereiro de 2024, X (Não indicação das causas de rescisão) (C-715/20, EU:C:2024:139, n.os 80 e 81 e jurisprudência referida).

outra categoria. Esta obrigação incumbe-lhe independentemente da existência, no direito interno, de disposições que lhe atribuam competência para assim proceder, desde que exista um sistema de referência válido [44].

78. No caso em apreço, este sistema de referência encontra-se, precisamente, estabelecido no artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94. Tal implica que o órgão jurisdicional nacional apenas tenha de não aplicar esta disposição na medida em que, de acordo com a prática administrativa e a jurisprudência nacionais anteriores, esta não permita que sejam tidos em conta os períodos de atividade em escolas *paritarie*.

79. Por conseguinte, o resultado da aplicação do princípio do primado é o mesmo que resultaria de uma interpretação complementar e conforme desta disposição, segundo a qual esta última inclui, necessariamente, as escolas *paritarie*.

80. Daqui resulta que, caso o Tribunal de Justiça reconheça a existência de uma diferença de tratamento no caso em apreço, o órgão jurisdicional de reenvio deve interpretar ou aplicar o artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94 de modo que garanta que os períodos de atividade em escolas *paritarie* ao abrigo de relações laborais a termo sejam igualmente tidos em conta na contratação numa escola pública para efeitos da determinação da antiguidade e da classificação num escalão de remuneração.

81. No entanto, na minha opinião, tal resultado mostra-se incorreto, uma vez que considero que, no caso em apreço, não entramos no âmbito de aplicação dos artigos 20.º e 21.º, n.º 1, da Carta. Assim, considero que, nesse caso, compete exclusivamente ao legislador italiano ou aos órgãos jurisdicionais italianos evitar ou sancionar uma eventual discriminação ao abrigo do direito (constitucional) italiano entre os docentes contratados (a termo ou por tempo indeterminado), nomeadamente, nas escolas *paritarie*, *parificate* e nas escolas públicas.

V. Conclusão

82. Por conseguinte, proponho que o Tribunal de Justiça responda da seguinte forma às questões prejudiciais submetidas pelo Tribunale civile di Padova (Tribunal Cível de Pádua):

A proibição específica de discriminação prevista no artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, de 18 de março de 1999, no anexo da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, e os princípios gerais do direito da União da igualdade de tratamento e da não discriminação, consagrados nos artigos 20.º e 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma legislação nacional, como a que figura no artigo 485.º do Decreto Legislativo n.º 297/94, quando esta legislação não tem em conta, para efeitos de determinação da antiguidade e da classificação no escalão de remuneração, os períodos de atividade em escolas *paritarie* por trabalhadores contratados a termo aquando da sua contratação por tempo indeterminado numa escola pública.

[44] Neste sentido, Acórdãos de 22 de janeiro de 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, n.ºs 78 a 81), e de 9 de março de 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, n.ºs 66 a 68), formulados de forma algo complexa.