ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

24 de Junho de 2010 *

No processo C-98/09,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Tribunale di Trani (Itália), por decisão de 9 de Junho de 2008, entrado no Tribunal de Justiça em 6 de Março de 2009, no processo

Francesca Sorge

contra

Poste Italiane SpA,

* Língua do processo: italiano.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção),

composto por: J.-C. Bonichot, presidente de secção, C. Toader, K. Schiemann, P. Kūris (relator) e L. Bay Larsen, juízes,

advogado-geral: N. Jääskinen,
secretário: C. Strömholm, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 4 de Março de 2010,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de F. Sorge, por V. Martire e V. De Michele, avvocati,

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

— em representação do Governo italiano, por G. Palmieri, na qualidade de agente, assistida por P. Gentili, avvocato dello Stato,

— em representação do Governo neerlandês, por C. M. Wissels e M. Noort, na qualidade de agentes,

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

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 22 de Abril de 2010,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de Março de 1999 (a seguir «acordo-quadro»), que figura em anexo à Directiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175, p. 43).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe F. Sorge ao seu empregador, a Poste Italiane SpA (a seguir «Poste Italiane»), relativamente à legalidade da cláusula que fixa um termo ao seu contrato de trabalho, sem referir o nome do trabalhador substituído e as razões da sua ausência.

Quadro jurídico

Regulamentação da União

3 A Directiva 1999/70 tem por base o artigo 139.º, n.º 2, CE e visa, nos termos do seu artigo 1.º, «a aplicação do acordo-quadro».

4 Nos termos do terceiro considerando da referida directiva:

— «O ponto 7 da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores estabelece, entre outros, que a concretização do mercado interno deve conduzir a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores na Comunidade Europeia. Este processo efectuar-se-á pela aproximação no progresso dessas condições, nomeadamente no que se refere às formas de trabalho para além do trabalho de duração indeterminada tais como o trabalho de duração determinada, o trabalho a tempo parcial, o trabalho temporário, o trabalho sazonal;».

5 O segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro dispõe:

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

6 De acordo com o terceiro parágrafo do referido preâmbulo, o acordo-quadro enuncia os princípios gerais e os requisitos mínimos relativos ao trabalho a termo, instituindo, designadamente, um quadro-geral que garanta a igualdade de tratamento dos 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 os trabalhadores.

7 O ponto 7 das considerações gerais do acordo-quadro dispõe:

«Considerando que a utilização de contratos a termo com base em razões objectivas constitui uma forma de evitar abusos;».

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

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

2. Os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais, e/ou os parceiros sociais, poderão estabelecer que o presente acordo não se aplica a:

a) Formação profissional inicial e regimes de aprendizagem;

b) Contratos e relações de trabalho estabelecidos no âmbito de um programa específico, público ou que beneficie de comparticipação de carácter público, de formação, integração ou reconversão profissional.»

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

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

2. Para efeitos do presente acordo, entende-se por "trabalhador permanente em situação comparável" um trabalhador titular de um contrato de trabalho ou relação laboral sem termo que, na mesma empresa, realize um trabalho ou uma actividade 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 efectuar-se com referência à convenção colectiva aplicável ou, na sua falta, em conformidade com a legislação, convenções colectivas ou práticas nacionais.»

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

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

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

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

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

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

a) Como sucessivos;

b) Como celebrados sem termo.»

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

«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.

[…]

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

[…]

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

[…]»

Legislação nacional

Legislação revogada

12 O artigo 1.º da Lei n.º 230, de 18 de Abril de 1962, relativa à regulamentação dos contratos de trabalho a termo (legge n.º 230, disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato) (GURI n.º 125, de 17 de Maio de 1962, a seguir «Lei n.º 230/1962»), dispunha:

«Sem prejuízo das excepções a seguir referidas, o contrato de trabalho presume-se celebrado sem termo.

Pode ser fixado um termo à vigência do contrato:

[…]

b) quando a contratação tiver lugar para substituir trabalhadores ausentes que tenham direito à manutenção do posto de trabalho, desde que no contrato de trabalho a termo estiver indicado o nome do trabalhador substituído e a razão da sua substituição;

[…]

A fixação do termo é desprovida de efeitos, se não constar por escrito.

O empregador deve entregar ao trabalhador uma cópia do contrato escrito.

[…]»

Legislação aplicável no processo principal

13 O artigo 11.º do Decreto Legislativo n.º 368, de 6 de Setembro de 2001, relativo à aplicação da Directiva 1999/70/CE respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (decreto legislativo n.º 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES) (GURI n.º 235, de 9 de Outubro de 2001, p. 4, a seguir «Decreto Legislativo n.º 368/2001»), adoptado em aplicação da Lei n.º 422, de 29 de Dezembro de 2000, que aprova disposições de execução das obrigações resultantes do facto de a Itália integrar as Comunidades Europeias — Lei comunitária 2000 (legge n.º 422, disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee — legge comunitaria 2000) (suplemento ordinário ao GURI n.º 16, de 20 de Janeiro de 2001), revogou a Lei n.º 230/1962 a partir de 24 de Outubro de 2001.

14 O artigo 1.º desse decreto legislativo dispõe:

«1. É permitida a fixação de um termo à duração do contrato de trabalho, por razões técnicas, de produção, de organização ou de substituição de trabalhadores.

2. A fixação de um termo à duração do contrato de trabalho não produz efeitos se não estiver estipulada, directa ou indirectamente, num documento escrito que especifique as razões indicadas no n.º 1.

[…]»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

15 Decorre da decisão de reenvio que F. Sorge foi contratada pela Poste Italiane ao abrigo de um contrato de trabalho a termo celebrado a 29 de Setembro de 2004. Nos termos do contrato, essa contratação ocorreu para «substituição resultante da necessidade específica de proceder à substituição do pessoal afecto ao serviço localizado no pólo de correspondência "Puglia Basilicata", ausente no período de 1 de Outubro de 2004 a 15 de Janeiro de 2005».

16 Em 18 de Fevereiro de 2008, F. Sorge intentou uma acção contra a Poste Italiane, para declaração da ilegalidade da cláusula que fixa o limite temporal do referido contrato, com fundamento em não estarem expressamente indicados o nome do trabalhador substituído nem a razão da sua substituição.

17 A Poste Italiane contesta a obrigação de incluir essas menções, alegando o facto de o artigo 1.º, n.º 2, alínea b), da Lei n.º 230/1962 ter sido revogado pelo artigo 11.º, n.º 1, do Decreto Legislativo n.º 368/2001.

18 O órgão jurisdicional de reenvio refere que o contrato em causa no processo principal é regulado pelo Decreto Legislativo n.º 368/2001, que tem por objecto a transposição da Directiva 1999/70. Este decreto revogou a Lei n.º 230/1962 e as suas posteriores alterações, incluindo o seu artigo 1.º, n.º 2, alínea b).

19 Em consequência, a substituição de um trabalhador passou a ser regulada pelo artigo 1.º, n.º 1, do Decreto Legislativo n.º 368/2001, que se limita a autorizar que o «contrato de trabalho a termo seja celebrado para […] substituição de trabalhadores», sem exigir que no contrato conste o nome do trabalhador substituído e a razão da sua substituição. Tal alteração representa uma diminuição da protecção dos trabalhadores.

20 Foi nestas condições que o Tribunale di Trani decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O artigo 8.º do acordo-quadro anexo à Directiva 1999/70 […] deve ser interpretado no sentido de que se opõe a um regime de direito interno (como o previsto nos artigos 1.º e 11.º do Decreto Legislativo n.º 368/2001) que, na transposição da referida directiva, revogou o artigo 1.º, segundo parágrafo, alínea b), da Lei n.º 230/1962 — nos termos do qual "[a fixação] de um termo à vigência do contrato" era permitida "quando a contratação" tivesse "lugar para substituir

trabalhadores ausentes [que tivessem] direito à manutenção do posto de trabalho, [desde] que no contrato de trabalho a termo" estivesse "indicado o nome do trabalhador substituído e a razão da sua substituição" —, substituindo-o por uma disposição que já não impõe esta obrigação?

2) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão, o órgão jurisdicional nacional tem a obrigação de não aplicar a disposição nacional incompatível com o direito comunitário?»

Quanto à admissibilidade da questão prejudicial

21 A Poste Italiane invoca a falta de pertinência das questões submetidas e, consequentemente, a sua inadmissibilidade.

22 Relativamente à primeira questão, a Poste Italiane considera que já foi respondida no acórdão de 23 de Abril de 2009, Angelidaki e o. (C-378/07 a C-380/07, Colect., p. I-3071). Decorre desse acórdão que o Tribunal de Justiça deixa ao juiz nacional a tarefa de verificar de forma independente a conformidade do direito interno com os princípios enunciados no artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro.

23 No que se refere à segunda questão e apoiando-se nos n.ºs 208 a 212 do acórdão Angelidaki e o., já referido, a Poste Italiane considera que o Decreto Legislativo n.º 368/2001 não deu lugar, em nenhuma das suas disposições, a uma evolução desfavorável das regras aplicáveis aos trabalhadores interessados. Por seu turno, o Tribunal de Justiça recusou reconhecer que o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro possa produzir efeitos directos. Daqui resulta que o juiz nacional não pode deixar de aplicar as

regras nacionais, ainda que incompatíveis com o direito da União, podendo apenas interpretá-las de maneira conforme com as disposições desse direito.

24 Deve recordar-se que, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, no âmbito da cooperação entre o Tribunal de Justiça e os órgãos jurisdicionais nacionais, prevista no artigo 234.º CE, compete apenas ao órgão jurisdicional nacional, que é o único com conhecimento directo dos factos na origem do litígio e que terá a responsabilidade da decisão judicial a proferir, apreciar, face às particularidades de cada caso, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que coloca ao Tribunal de Justiça. Consequentemente, uma vez que as questões submetidas se referem à interpretação do direito da União, o Tribunal é, em princípio, obrigado a pronunciar-se (v., nomeadamente, acórdãos de 22 de Novembro de 2005, Mangold, C-144/04, Colect., p. I-9981, n.ºs 34 e 35, de 4 de Julho de 2006, Adeneler e o., C-212/04, Colect., p. I-6057, n.º 41, e despacho de 12 de Junho de 2008, Vassilakis e o., C-364/07, n.º 42 e jurisprudência aí referida).

25 A este respeito, impõe-se concluir que a questão de saber se o artigo 8.º do acordo-quadro se opõe a uma legislação nacional como o Decreto Legislativo n.º 368/2001 e, nesse caso, que consequências se podem retirar dessa incompatibilidade não deixa de estar relacionada com o objecto do litígio no processo principal e incidem sobre a interpretação do direito da União.

26 Face ao exposto, o pedido de decisão prejudicial deve ser considerado admissível.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

27 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional como o Decreto Legislativo n.º 368/2001, que, na transposição da Directiva 1999/70 e do acordo-quadro para o direito interno, suprimiu a obrigação de o empregador indicar no contrato de trabalho a termo celebrado para substituição de trabalhadores ausentes o nome desses trabalhadores e as razões da sua substituição.

28 Segundo o referido órgão jurisdicional, o Decreto Legislativo n.º 368/2001 constitui «uma diminuição» do nível geral da protecção dos trabalhadores contratados a termo, na acepção do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, uma vez que o trabalhador já não pode exigir, no momento da assinatura do contrato, a prestação de determinadas informações que anteriormente eram obrigatórias e que lhe permitiam apreciar previamente a seriedade e a existência efectiva da causa do contrato, ter uma informação completa e, por fim, decidir da oportunidade de exercer o direito de acção judicial.

29 Para decidir o reenvio prejudicial, há que examinar, em primeiro lugar, se a celebração de um primeiro contrato a termo é abrangida pelo acordo-quadro e, em segundo lugar, se se pode considerar que as alterações da legislação nacional introduzidas pelo Decreto Legislativo n.º 368/2001 destinado a transpor a Directiva 1999/70 e o acordo-quadro podem, por um lado, estar relacionadas com a «aplicação» deste acordo e, por outro, versar sobre o «nível geral de protecção» dos trabalhadores na acepção do artigo 8.º, n.º 3, desse acordo (v. acórdão Angelidaki e o., já referido, n.º 130).

Quanto ao âmbito de aplicação do adordo-quadro

30 Segundo a própria redacção do artigo 2.º do acordo-quadro, este último aplica-se a todos os trabalhadores contratados a termo ou partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, pelas convenções colectivas ou pelas práticas vigentes em cada Estado-Membro (acórdão Angelidaki e o., já referido, n.º 114).

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

32 Por último, o artigo 8.º do acordo-quadro prevê que da sua aplicação pelos Estados-Membros ou pelos parceiros sociais não pode resultar «um motivo válido para diminuir o nível geral de protecção dos trabalhadores» no domínio que ele abrange.

33 Resulta, assim, claramente tanto do objectivo prosseguido pela Directiva 1999/70 e pelo acordo-quadro como da redacção das suas disposições relevantes que, contrariamente ao que, no essencial, sustenta o Governo italiano, o domínio abrangido por esse acordo não se limita unicamente aos trabalhadores que tenham celebrado contratos de trabalho a termo sucessivos, mas que, pelo contrário, o referido acordo se aplica a todos os trabalhadores que fornecem prestações remuneradas no quadro de uma relação laboral a termo que os liga à sua entidade patronal, seja qual for o número de contratos a termo celebrados por esses trabalhadores (acórdão Angelidaki e o., já referido, n.º 116 e jurisprudência aí referida).

34 Além disso, resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça, por um lado, que, tendo em conta os seus objectivos, o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro não pode ser interpretado de modo restritivo (acórdão Angelidaki e o., já referido, n.º 113) e, por outro, que o exame da existência de uma «diminuição» na acepção deste artigo 8.º, n.º 3, deve ser efectuado face ao conjunto das disposições de direito interno de um Estado-Membro relativas à protecção dos trabalhadores no domínio dos contratos de trabalho a termo (acórdão Angelidaki e o., já referido, n.º 120).

35 O Tribunal de Justiça concluiu daqui que o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que a «diminuição» visada por este artigo deve ser examinada face ao nível geral de protecção que era aplicável, no Estado-Membro em questão, tanto aos trabalhadores que celebraram contratos de trabalho a termo sucessivos como aos trabalhadores que celebraram um primeiro ou único contrato a termo (acórdão Angelidaki e o., já referido, n.º 121).

Quanto à interpretação do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro

36 Importa, desde logo, observar que, uma vez que incumbe exclusivamente aos órgãos jurisdicionais nacionais interpretar o direito nacional, é a estes que incumbe determinar em que medida as alterações atrás referidas, introduzidas pelo Decreto Legislativo n.º 368/2001 no direito nacional anterior, tal como resultava da Lei n.º 230/1962, provocaram uma diminuição da protecção dos trabalhadores que celebraram um contrato de trabalho a termo, comparando, para este efeito, o nível de protecção concedido, respectivamente, por cada uma destas disposições nacionais.

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

38 Em primeiro lugar, relativamente à aplicação do acordo-quadro, há que observar que o próprio objecto do Decreto Legislativo n.º 368/2001 é a transposição da Directiva 1999/70 e que este mesmo decreto legislativo foi adoptado em aplicação da Lei n.º 422, de 29 de Dezembro de 2000.

39 Assim, não se pode excluir a possibilidade de as alterações introduzidas pelo Decreto Legislativo n.º 368/2001 no direito nacional anterior estarem relacionadas com a aplicação do acordo-quadro, uma vez que, segundo a decisão de reenvio, os trabalhadores contratados a termo beneficiavam, no momento da adopção da Directiva 1999/70 e desse acordo-quadro, das medidas de protecção previstas na Lei n.º 230/1962, isto independentemente do facto de o conteúdo do artigo 1.º do referido decreto legislativo não versar sobre uma disposição específica do acordo-quadro.

40 Para efectuar uma tal apreciação, incumbirá ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se a supressão da obrigação de o empregador indicar no contrato a termo celebrado com vista à substituição de trabalhadores ausentes o nome desses trabalhadores e as razões da sua substituição constitui uma alteração do regime jurídico dos contratos de trabalho a termo, que resulta da vontade do legislador nacional de instituir um novo equilíbrio nas relações entre os empregadores e os trabalhadores nesse domínio, tendo em conta as novas garantias impostas pelo acordo-quadro, ou que decorre de um objectivo claramente identificado e diferente. O órgão jurisdicional de reenvio deve, nomeadamente, examinar a questão de saber se se pode considerar que a

supressão da exigência prevista na Lei n.º 230/1962 resulta da vontade de compensar, com o objectivo de flexibilizar as obrigações dos empregadores, as normas de protecção dos trabalhadores introduzidas pelo Decreto Legislativo n.º 368/2001 com vista à aplicação do acordo-quadro.

41 Já se pode, todavia, afirmar que não decorre da decisão de reenvio que, ao introduzir as alterações em causa no processo principal, o legislador nacional visou a prossecução de um objectivo distinto da aplicação do acordo-quadro, o que, contudo, incumbe também ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

42 No que respeita, em segundo lugar, à condição de a diminuição incidir sobre o «nível geral de protecção» dos trabalhadores com contratos a termo, tal implica que só uma diminuição com amplitude susceptível de afectar globalmente a legislação nacional relativa aos contratos de trabalho a termo poderá estar abrangida pelo artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro (acórdão Angelidaki e o., já referido, n.º 140, e despacho de 24 de Abril de 2009, Koukou, C-519/08, n.º 119).

43 No caso vertente, importa observar que as alterações introduzidas pelo Decreto Legislativo n.º 368/2001 no direito nacional anterior não afectam todos os trabalhadores que celebraram um contrato de trabalho a termo, mas apenas os que o celebraram para substituir outro assalariado, dado que a possibilidade de recorrer a esses contratos é uma das previstas no artigo 1.º, n.º 1, do referido decreto legislativo.

44 Na medida em que estes trabalhadores não representem uma parte significativa dos trabalhadores contratados a termo no Estado-Membro em questão, o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, a diminuição da protecção de que beneficia

uma categoria restrita de trabalhadores não é, enquanto tal, susceptível de afectar globalmente o nível de protecção aplicável no ordenamento jurídico interno aos trabalhadores vinculados por um contrato de trabalho a termo.

45 Além disso, deve-se referir que, nos termos do artigo 1.º, n.º 2, do Decreto Legislativo n.º 368/2001, o contrato de trabalho a termo deve ter a forma escrita e indicar as razões do recurso a esse contrato. Se assim não for, a indicação da data do termo do contrato não produz efeitos. A Lei n.º 230/1962 limitava-se a prever que a duração do contrato devia ser estipulada por escrito, sem que fosse indicada a razão objectiva da celebração desse contrato, salvo no caso de substituição de um trabalhador.

46 Por último, como afirmou o advogado-geral no n.º 54 das suas conclusões, a alteração da legislação nacional em causa no processo principal deve ser apreciada à luz do conjunto das outras garantias que essa legislação prevê para assegurar a protecção dos trabalhadores contratados ao abrigo de um contrato de trabalho a termo, como as medidas preventivas da utilização abusiva de contratos de trabalho a termo sucessivos e as que visam proibir as discriminações contra os trabalhadores que tenham celebrado esses contratos.

47 Nestas condições, há que declarar que as alterações de uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal não constituem uma «diminuição» do nível geral de protecção dos trabalhadores contratados a termo, na acepção do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, desde que abranjam uma categoria limitada de trabalhadores que celebraram um contrato de trabalho a termo ou sejam compensadas pela adopção de outras garantias ou protecções, o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

48 Há que responder, assim, à primeira questão que o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal, que suprimiu a obrigação de o empregador indicar, nos contratos de trabalho a termo celebrados para substituição de trabalhadores ausentes, os nomes desses trabalhadores e as razões da sua substituição e que se limita a prever que esses contratos de trabalho a termo devem ter a forma escrita e indicar as razões do recurso a esses contratos, desde que essas novas condições sejam compensadas pela adopção de outras garantias ou protecções, ou só afectem uma categoria limitada de trabalhadores que tenham celebrado um contrato de trabalho a termo, o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

Quanto à segunda questão

49 Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se está obrigado, por força do direito da União, a não aplicar uma legislação nacional como o Decreto Legislativo n.º 368/2001, no caso de esta violar as disposições do acordo-quadro e, em caso de resposta afirmativa, se deve aplicar o artigo 1.º da Lei n.º 230/1962.

50 A este respeito, há que recordar que o Tribunal de Justiça declarou que o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro não preenche as condições impostas para a produção de efeito directo. De facto, por um lado, esse artigo versa unicamente sobre a «aplicação» deste acordo pelos Estados-Membros e/ou os parceiros sociais, aos quais incumbe transpô-lo para o ordenamento jurídico interno, proibindo que estes últimos justifiquem, no momento dessa transposição, uma diminuição do nível geral de protecção dos trabalhadores com a necessidade de aplicação do referido acordo-quadro. Por outro lado, o referido artigo, ao limitar-se a proibir, segundo os seus próprios termos, a «[diminuição do] nível geral de protecção dos trabalhadores para efeitos [deste]

acordo», implica que apenas uma diminuição de uma certa amplitude, susceptível de afectar globalmente a legislação nacional relativa aos contratos de trabalho a termo, se pode inserir no seu âmbito de aplicação. Ora, os particulares não podem extrair de tal proibição direitos cujo conteúdo seja suficientemente claro, preciso e incondicional (v., neste sentido, acórdão Angelidaki e o., já referido, n.os 209 a 211, e despacho Koukou, já referido, n.º 128).

51 Contudo, os órgãos jurisdicionais nacionais são obrigados a interpretar o direito interno, na medida do possível, à luz do texto e da finalidade do acordo-quadro em causa, para atingir o resultado por ele prosseguido e cumprir assim o artigo 288.º, terceiro parágrafo, TFUE. Esta obrigação de interpretação conforme respeita a todas as disposições do direito nacional, tanto anteriores como posteriores ao acordo-quadro em causa (v., por analogia, acórdãos Adeneler e o., já referido, n.º 108, e de 19 de Janeiro de 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Colect., p. I-365, n.º 48).

52 Na verdade, a obrigação de o juiz nacional tomar como referência o conteúdo de um acordo-quadro quando procede à interpretação e à aplicação das normas pertinentes do direito interno é limitada pelos princípios gerais de direito, designadamente os da segurança jurídica e da não retroactividade, e não pode servir de fundamento a uma interpretação *contra legem* do direito nacional (v., por analogia, acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 110).

53 O princípio da interpretação conforme exige, no entanto, que os tribunais nacionais façam tudo o que for da sua competência, tomando em consideração todo o direito interno e mediante a aplicação dos métodos de interpretação por este reconhecidos, para garantir a plena eficácia do acordo-quadro em causa e alcançar uma solução conforme com o objectivo por ele prosseguido (v., por analogia, acórdão Adeneler e o., já referido, n.º 111).

54 Além disso, como afirmou o advogado-geral no n.º 68 das suas conclusões, o referido princípio de interpretação conforme não pode conduzir à aplicabilidade, ao litígio pendente no órgão jurisdicional de reenvio, de disposições nacionais que não sejam formalmente válidas e pertinentes, tanto *ratione materiae* como *ratione temporis*.

55 Consequentemente, há que responder à segunda questão que, uma vez que o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro é desprovido de efeito directo, não cabe ao órgão jurisdicional de reenvio, caso venha a concluir pela incompatibilidade da legislação nacional em causa no processo principal com o direito da União, deixar de aplicar a referida legislação, mas sim dar-lhe, na medida do possível, uma interpretação conforme com a Directiva 1999/70 e com o objectivo prosseguido pelo acordo-quadro.

Quanto às despesas

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

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

1) O artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de Março de 1999, que figura em anexo à Directiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, deve

ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal, que suprimiu a obrigação de o empregador indicar, nos contratos de trabalho a termo celebrados para substituição de trabalhadores ausentes, os nomes desses trabalhadores e as razões da sua substituição e que se limita a prever que esses contratos de trabalho a termo devem ter a forma escrita e indicar as razões do recurso a esses contratos, desde que essas novas condições sejam compensadas pela adopção de outras garantias ou protecções, ou só afectem uma categoria limitada de trabalhadores que tenham celebrado um contrato de trabalho a termo, o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

2) **Uma vez que o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro é desprovido de efeito directo, não cabe ao órgão jurisdicional de reenvio, caso venha a concluir pela incompatibilidade da legislação nacional em causa no processo principal com o direito da União, deixar de aplicar a referida legislação, mas sim dar-lhe, na medida do possível, uma interpretação conforme com a Directiva 1999/70 e com o objectivo prosseguido pelo referido acordo-quadro.**

Assinaturas