Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
GIOVANNI PITRUZZELLA
apresentadas em 30 de março de 2023 [1]

Processo C-715/20

K.L.
contra
X sp. z o.o.

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Primeira Instância de Cracóvia — Nowa Huta, Cracóvia, Polónia)]

«Reenvio prejudicial — Acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Artigo 4.º — Princípio da não discriminação — Diferença de tratamento em caso de despedimento — Rescisão de um contrato de trabalho a termo — Não indicação dos motivos no ato de rescisão»

1. Uma disposição nacional que impõe a indicação dos motivos de despedimento unicamente em caso de rescisão de contrato por tempo indeterminado e não no caso de contrato a termo pode ser conforme com o direito da União, em particular com o princípio da não discriminação previsto no artigo 4.º do acordo-quadro anexo à Diretiva 1999/70? Pode a eventual constatação da não conformidade dessa disciplina com o direito da União ter como efeito a aplicação direta das disposições da Diretiva 1999/70, incluindo num litígio entre particulares?

I. Quadro jurídico

A. Direito da União Europeia

Diretiva 1999/70/CE [2]

2. O artigo 1.º da Diretiva 1999/70 dispõe:

«A presente diretiva tem como objetivo a aplicação do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado a 18 de março de 1999 entre as organizações interprofissionais de vocação geral (CES, UNICE e CEEP).»

[1] Língua original: italiano.

[2] Diretiva 1999/70/CE do Conselho de 28 de junho de 1999 respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO 1999, L 175, pp. 43 a 48), a seguir «Diretiva 1999/70».

Acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo [3]

3. O artigo 4.º, com a epígrafe «Princípio da não discriminação», prevê:

«1. No que diz respeito às condições de emprego, não poderão os trabalhadores contratados a termo receber tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de os primeiros terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente.

[…]

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

[…].»

B. Direito polaco

4. O artigo 18[3a] da Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Lei de 26 de junho de 1974, que institui o Código do Trabalho) (texto consolidado: Dziennik Ustaw de 2020, posição 1320, conforme alterada) (a seguir «Código do Trabalho»), prevê:

«§ 1. Os trabalhadores devem ser tratados segundo a igualdade no que respeita à celebração e à cessação da relação laboral, condições de trabalho, promoção e acesso a formação para melhorar as qualificações profissionais, em particular, independentemente do sexo, idade, deficiência, raça, religião, nacionalidade, convicções políticas, filiação sindical, origem étnica, confissão, orientação sexual, bem como de a contratação ser a termo certo ou por tempo indeterminado, ou de o trabalho ser a tempo inteiro ou a tempo parcial.

§ 2. A igualdade de tratamento no emprego significa que não pode haver nenhum tipo de discriminação, direta ou indireta, pelas razões enunciadas no § 1. […]»

5. O artigo 30.º do Código do Trabalho enuncia:

«1. O contrato de trabalho cessa:

1) por acordo entre as partes;

2) por declaração de uma das partes dentro do prazo de pré-aviso (cessação do contrato de trabalho com pré-aviso);

3) por declaração de uma das partes sem pré-aviso (cessação do contrato de trabalho sem pré-aviso);

4) no termo do período para o qual foi celebrado. […]

[3] Acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo anexo à Diretiva 1999/70/CE do Conselho de 28 de junho de 1999 respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO 1999, L 175, págs. 45 a 48).

2. […]

3. A declaração de rescisão do contrato de trabalho, com ou sem pré-aviso, por qualquer das partes está sujeita à forma escrita.

4. A declaração do empregador relativa à rescisão com pré-aviso de um contrato de trabalho por tempo indeterminado ou à rescisão de um contrato de trabalho sem pré-aviso deve indicar as causas que justificam a rescisão. […]»

6. O artigo 44.º do Código do Trabalho prevê:

«O trabalhador pode interpor recurso da rescisão do seu contrato de trabalho no tribunal do trabalho referido na décima segunda secção.»

II. Factos, processo principal e questões prejudiciais

7. Em 1 de novembro de 2019, o recorrente no processo principal e o recorrido no processo principal celebraram um contrato de trabalho a termo e a tempo parcial cuja vigência terminava em 31 de julho de 2022.

8. Em 15 de julho de 2020, o empregador notificou por escrito o recorrente da rescisão do contrato que vinculava as partes com um pré-aviso de um mês, que terminava em 31 de agosto de 2020, sem, todavia, indicar os motivos da rescisão.

9. Consequentemente, o trabalhador intentou uma ação no Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Primeira Instância de Cracóvia — Nowa Huta, Cracóvia, Polónia) destinada a obter uma indemnização pelo despedimento alegadamente ilícito (com base no artigo 50.º, n.º 3, do Código do Trabalho).

10. No processo principal, o recorrente alegou, em primeiro lugar, que a declaração do empregador de 15 de julho de 2020 continha erros formais, o que implicava uma irregularidade que lhe conferia o direito a uma indemnização e, em segundo lugar, que a rescisão violava o princípio da não discriminação em razão do tipo de contrato de trabalho consagrado no direito da União e nas normas do direito polaco [4].

11. Em contrapartida, o recorrido no processo principal alegou que, visto que cumpriu a legislação nacional, não incorreu em nenhuma violação do direito nacional nem do direito da União [5].

12. O Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Primeira Instância de Cracóvia —Nowa Huta, Cracóvia), chamado a pronunciar-se sobre o pedido de indemnização do trabalhador, teve dúvidas sobre a interpretação do artigo 1.º da Diretiva 1999/70 e dos artigos 1.º e 4.º do referido acordo-quadro, bem como sobre a faculdade de os particulares invocarem diretamente perante o órgão jurisdicional nacional as disposições da referida diretiva mencionada e do acordo-quadro referido.

[4] Com efeito, o artigo 30.º, n.º 4, do Código do Trabalho prevê que o empregador apenas é obrigado a apresentar os motivos do despedimento no caso de contratos por tempo indeterminado.

[5] Tendo em conta que as normas do Código do Trabalho distinguem os trabalhadores contratados com base num contrato de trabalho por tempo indeterminado dos contratados com base num contrato de trabalho a termo quanto à obrigação de apresentar os motivos da rescisão, a não apresentação desses motivos no despedimento impugnado não podia ser considerada discriminatória.

13. Nesse contexto, o Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Primeira Instância de Cracóvia — Nowa Huta, Cracóvia) suspendeu a instância e submeteu as seguintes questões prejudiciais ao Tribunal de Justiça:

«1. Devem o artigo 1.º da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES [Confederação Europeia dos Sindicatos], UNICE [União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa] e CEEP [Centro Europeu das Empresas Públicas] relativo a contratos de trabalho a termo, e os artigos 1.º e 4.º do acordo-quadro, ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação de direito nacional que prevê que o empregador tem a obrigação de indicar, por escrito, a causa da sua decisão de rescisão de um contrato de trabalho apenas quando se trata de contratos de trabalho por tempo indeterminado, ficando, consequentemente, o bem fundado dos motivos de rescisão dos contratos de trabalho por tempo indeterminado sujeit[o] a fiscalização jurisdicional, não estando prevista esta obrigação do empregador (isto é, indicar as causas da rescisão do contrato) no que diz respeito a contratos de trabalho a termo (pelo que apenas a questão da conformidade da rescisão com as disposições relativas à rescisão de contratos é passível de fiscalização jurisdicional)?

2. Podem o artigo 4.º do referido acordo-quadro e o princípio geral do direito da União relativo à proibição da discriminação (artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia) ser invocados pelas partes num litígio em que ambas são particulares e, por conseguinte, a regulamentação acima indicada tem efeito horizontal?»

III. Análise jurídica

A. Quanto à primeira questão prejudicial

1. Observações preliminares

14. O litígio no processo principal diz respeito a um pedido de indemnização apresentado por um trabalhador contra um empregador (particular) por este ter rescindido o seu contrato de trabalho, sob forma escrita e no prazo de pré-aviso, sem, todavia, ter comunicado em simultâneo os motivos subjacentes à rescisão. O empregador considera que agiu corretamente, uma vez que, segundo o direito polaco, o empregador apenas é obrigado a apresentar os motivos, em simultâneo com o ato de rescisão, no caso de o contrato que pretende rescindir ser por tempo indeterminado.

15. Neste contexto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta ao Tribunal de Justiça se a diferença de tratamento entre os dois diferentes tipos contratuais (contrato a termo ou por tempo indeterminado) quanto à obrigação de indicar, em simultâneo com o despedimento, os motivos do mesmo, e a consequente alegada limitação da proteção jurisdicional relativa à procedência dos motivos constituem uma discriminação proibida na aceção dos artigos 1.º e 4.º do acordo-quadro.

16. Para responder à questão, deve identificar-se corretamente a situação jurídica que é objeto da diferença de tratamento na legislação nacional, examinando todas as disposições do direito nacional pertinentes, com o objetivo de concluir se a distinção formal entre os dois tipos contratuais, no que respeita à obrigação de indicar os motivos da rescisão, corresponde a uma

verdadeira discriminação substancial do trabalhador contratado a termo, proibida pelo artigo 4.º do acordo-quadro. Esta análise poderá permitir-nos apreciar se é possível uma interpretação do direito nacional conforme ao direito da União.

17. A análise desenvolver-se-á nas seguintes fases: a) definir sucintamente os contornos do próprio artigo 4.º para compreender a sua finalidade e âmbito, com especial referência aos conceitos de «condições de emprego», «trabalhadores permanentes numa situação comparável», tratamento «menos favorável» pelo «simples motivo de […] terem um contrato ou uma relação laboral a termo»; b) identificar a situação jurídica objeto da alegada diferença de tratamento (o tratamento «menos favorável»), distinguindo o aspeto substancial da proteção concedida ao trabalhador contra um despedimento sem justa causa do aspeto formal da comunicação dos motivos no ato da rescisão; c) apreciar globalmente, com base nos elementos dos autos, o sistema de proteção instituído pelo ordenamento jurídico polaco para o trabalhador contratado a termo a fim de determinar se lhe reconhece ou não uma proteção efetiva contra o despedimento sem justa causa que não seja, em substância, menos favorável do que a garantida ao trabalhador permanente; d) apreciar a existência de eventuais «razões objetivas» para efeitos da não aplicação da disposição em causa.

18. Cabe ao órgão jurisdicional nacional verificar a conformidade do regime jurídico nacional com o princípio da não discriminação, tendo em conta as indicações que serão fornecidas nestas conclusões, à luz de todas as circunstâncias do caso concreto.

2. Finalidade e âmbito do artigo 4.º do acordo-quadro

19. O artigo 4.º estabelece um «princípio da não discriminação» que não equivale a uma obrigação de igualdade de tratamento absoluta entre trabalhadores permanentes e trabalhadores contratados a termo. A função socioeconómica dos dois tipos contratuais é diferente [6], mas o direito da União visa impedir que, apenas com base na duração do contrato, o legislador nacional e, em última análise, o empregador possam prever tratamentos diferenciados que não sejam «objetivamente justificados».

20. O princípio da não discriminação e, portanto, a proibição do «tratamento menos favorável» dos trabalhadores contratados a termo em relação aos «trabalhadores permanentes numa situação comparável», aplica-se no que respeita às «condições de emprego».

21. Resulta dos autos que: (i) o recorrente no processo principal é um trabalhador contratado a termo; (ii) o direito polaco prevê um tratamento diferente para os trabalhadores contratados a termo (em relação aos trabalhadores permanentes) no que respeita à obrigação de o empregador indicar os motivos no ato de rescisão.

22. No que respeita ao conceito de «condições de emprego», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, o critério decisivo para determinar se uma medida se enquadra nesse conceito é precisamente o do emprego, isto é, a relação laboral estabelecida entre um trabalhador e o seu empregador [7].

[6] A função socioeconómica do contrato de trabalho a termo é, normalmente, fazer face a situações temporárias como a realização de um projeto da empresa meramente ocasional ou a substituição de outro trabalhador por motivo de doença ou de maternidade.

[7] V. Acórdão de 5 de junho de 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, n.º 41), e Acórdão de 25 de julho de 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, n.º 27).

23. A este respeito, o Tribunal de Justiça declarou que estão abrangidos por este conceito, designadamente, as regras relativas à determinação do prazo de pré-aviso aplicável em caso de rescisão dos contratos de trabalho a termo, bem como as relativas à indemnização atribuída ao trabalhador devido à resolução do contrato de trabalho que o vincula ao seu empregador [8]. Resulta claramente desta jurisprudência que as modalidades relativas à extinção da relação de trabalho estão abrangidas pelo conceito de «condições de emprego». Uma interpretação do artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro que exclua da definição do referido conceito os requisitos de rescisão de um contrato de trabalho a termo equivaleria a reduzir, contrariando o objetivo atribuído à referida disposição, o âmbito de aplicação da proteção contra discriminações concedida aos trabalhadores com contratos a termo [9].

24. No que respeita ao conceito de «trabalhadores permanentes numa situação comparável», segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça [10], «o princípio da não discriminação exige que situações comparáveis não sejam tratadas de modo diferente e que situações diferentes não sejam tratadas de modo igual, exceto se esse tratamento diferente for objetivamente justificado» [11].

25. A apreciação desenvolve-se em três etapas: i) verificação da comparabilidade das situações; ii) avaliação da desvantagem; iii) apuramento da existência de razões objetivas que permitam tratamentos diferenciados.

26. A primeira operação implica uma avaliação das situações de facto, que visa determinar se se trata de situações análogas, ainda que não idênticas [12].

27. Quando considerar que a comparabilidade das situações de facto está demonstrada, o órgão jurisdicional nacional é chamado a verificar se existe uma desvantagem em detrimento do trabalhador contratado a termo (o tratamento «menos favorável»). Aprofundarei este aspeto nos números seguintes, para identificar corretamente a situação jurídica objeto da desigualdade de tratamento.

28. Apenas na hipótese de as duas primeiras etapas terem um resultado positivo é que o órgão jurisdicional nacional é obrigado a verificar desse existem razões objetivas suscetíveis de justificar a diferença de tratamento.

8 V. Acórdão de 5 de junho de 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, n.ºs 42, 44 e 45).

9 V. Acórdão de 5 de junho de 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, n.º 43 e jurisprudência referida).

10 V. Acórdãos de 17 de abril de 1997, EARL de Kerlast (C-15/95, EU:C:1997:196, n.º 35); de 13 de abril de 2000, Karlsson e o. (C-292/97, EU:C:2000:202, n.º 39); de 6 de março de 2003, Niemann (C-14/01, EU:C:2003:128, n.º 49); de 30 de março de 2006, Espanha/Conselho (C-87/03 e C-100/03, EU:C:2006:207, n.º 48); de 11 de julho de 2006, Franz Egenberger (C-313/04, EU:C:2006:454, n.º 33); de 20 de dezembro de 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, n.º 42); de 5 de junho de 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, n.º 46), e de 5 de junho de 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393, n.º 49).

11 Acórdão de 18 de outubro de 2012, Valenza (C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646), n.º 40.

12 Segundo jurisprudência constante, para apreciar se as pessoas em causa exercem um trabalho idêntico ou similar na aceção do acordo-quadro, deve estabelecer-se, em conformidade com os artigos 3.º, n.º 2, e 4.º, n.º 1, do acordo-quadro, se, tendo em conta um conjunto de fatores, como a natureza do trabalho, as condições de formação e as condições de emprego, se pode considerar que essas pessoas se encontram numa situação comparável [v. Despacho de 18 de maio de 2022, Ministero dell'istruzione (Cartões eletrónicos) (C-450/21, não publicado, EU:C:2022:411, n.º 41).

3. Situação jurídica objeto da alegada discriminação: o tratamento «menos favorável»

29. Esclarecidos os limites do âmbito de aplicação do artigo 4.º, é necessário identificar a situação jurídica objeto da alegada diferença de tratamento prevista no artigo 4.º do acordo-quadro, que, como veremos, no contexto do conjunto da proteção conferida ao trabalhador contratado a termo, constitui o ponto decisivo para determinar se é possível uma interpretação conforme.

30. Resulta dos autos que o artigo 30.º, n.º 4, do Código do Trabalho prevê a obrigação de «indicar as causas que justificam rescisão» em caso de «rescisão com pré-aviso de um contrato de trabalho por tempo indeterminado» ou de «rescisão de um contrato de trabalho sem pré-aviso».

31. O legislador polaco, depois de ter imposto no n.º 3 a forma escrita para a rescisão de todos os tipos contratuais (com ou sem pré-aviso), entendeu, portanto, limitar a obrigação da indicação formal dos motivos unicamente ao caso de rescisão sem pré-aviso (de contrato a termo ou por tempo indeterminado). Daqui resulta que a referida obrigação formal de indicar os motivos da rescisão não é aplicável no caso de rescisão de contrato de trabalho a termo com pré-aviso.

32. Todavia, não se pode deduzir desta circunstância que o legislador polaco pretendeu instituir um sistema diferente de proteção contra o despedimento sem justa causa para os trabalhadores contratados a termo em relação aos trabalhadores permanentes.

33. Com efeito, deve distinguir-se o aspeto (substancial) da proteção do trabalhador contra o despedimento sem justa causa - que consiste na necessidade de o trabalhador contratado a termo não poder ser despedido por um motivo discriminatório ou ilegal - e o aspeto (formal) que consiste na obrigação de indicar ou não no ato de rescisão os motivos com base nos quais o empregador decidiu rescindir o contrato *ante tempus*.

34. A única disposição do direito da União que reconhece ao trabalhador uma proteção contra despedimentos (individuais) ilegais resulta do artigo 30.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).

35. Segundo esta disposição, «[t]odos os trabalhadores têm direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais».

36. Com efeito, na sua análise, o órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas quanto à compatibilidade da legislação nacional com o artigo 30.º da Carta, mas isso deve-se ao facto de, na sua perspetiva, a legislação nacional excluir, «no caso de contratos a termo […], como regra, que o tribunal do trabalho possa verificar se houve justa causa para o despedimento de um trabalhador contratado ao abrigo desse contrato» [13]. Examinarei, no número seguinte, em que medida é precisamente esta circunstância — a possibilidade ou não de o órgão jurisdicional nacional fiscalizar se é justificado o despedimento de um trabalhador contratado a termo — objeto de posições divergentes na jurisprudência polaca, que determina a possibilidade ou não de proceder a uma interpretação conforme.

37. O conteúdo normativo da disposição refere-se à proteção contra a falta de justificação do despedimento e não aos aspetos (formais) do conteúdo das comunicações do empregador.

[13] Pedido de decisão prejudicial, n.º 34.

38. Garantir que a empregador é obrigado a informar o trabalhador, no ato de rescisão, dos motivos formalmente na base do despedimento não equivale, com efeito, a assegurar a sua proteção efetiva.

39. Tendo em conta o efeito útil da Diretiva 1999/70, é, pelo contrário, fundamental que sejam dadas ao trabalhador as condições para que a procedência dos motivos subjacentes ao despedimento seja efetivamente verificada por um órgão jurisdicional terceiro.

40. É certamente inegável, como assinalou a Comissão Europeia, que a comunicação prévia dos motivos permite ao trabalhador exercer mais rapidamente os seus direitos de defesa: com efeito, não precisa de aguardar a fase jurisdicional para conhecer os motivos do despedimento.

41. Todavia, o direito da União não impõe especificamente aos Estados-Membros que obriguem o empregador a fundamentar expressamente o despedimento no ato de rescisão, como sublinhou a Polónia nas suas observações [14].

42. Por conseguinte, procederei à última fase da minha análise da primeira questão prejudicial: o ordenamento jurídico polaco prevê uma proteção efetiva do trabalhador contratado a termo em caso de rescisão *ante tempus*, mesmo na falta de uma comunicação formal prévia dos motivos?

4. Sistema de proteção instituído pelo ordenamento jurídico polaco para o trabalhador contratado a termo

43. No que respeita a este aspeto específico da minha análise, encontrei divergências entre o que foi afirmado pelo órgão jurisdicional de reenvio e o que foi referido pelo Governo polaco nas suas observações escritas e na audiência.

44. No fundo, parece, de facto, existir alguma incerteza também na jurisprudência nacional e, sobretudo, algumas incoerências no despacho do órgão jurisdicional de reenvio.

45. Por um lado, o órgão jurisdicional de reenvio recorda que o Sąd Najwyższy (Supremo Tribunal, Polónia) reconheceu, no seu Acórdão de 8 de maio de 2019 (I PK 41/18), a possibilidade de o juiz reexaminar e apreciar os motivos de rescisão de um contrato a termo, apesar de ter dúvidas quanto à compatibilidade do artigo 30.º, n.º 4, do Código do Trabalho polaco com o direito da União.

46. Por outro lado, o Trybunał Konstytucyjny (Tribunal Constitucional, Polónia) afirmou que o tribunal do trabalho competente também pode examinar a rescisão de um contrato de trabalho a termo do ponto de vista de uma eventual violação da finalidade socioeconómica da lei ou dos princípios da vida social (artigo 8.º do Código do Trabalho), ou da existência de uma diferença de tratamento ou discriminação em relação ao trabalhador, proibida por lei no caso previsto no artigo 11^{3} no artigo 18^{3a} do Código do Trabalho, disposições que, por conseguinte, não são incompatíveis com o artigo 2.º (ou seja, com o princípio do Estado de direito democrático) nem com o artigo 32.º (que institui os princípios da igualdade perante a lei e a proibição da discriminação na vida política, social ou económica fundada em qualquer motivo) da Constituição polaca.

[14] Observações da República da Polónia, n.º 31.

47. Por outro lado, o mesmo órgão jurisdicional de reenvio afirma, no n.º 34 do despacho, que a legislação nacional controvertida exclui, em princípio, a possibilidade de o juiz do trabalho fiscalizar a existência de justa causa no despedimento de um trabalhador contratado a termo.

48. O Governo polaco observou [15], com maior precisão e grande detalhe, que, no sistema de direito polaco, a inexistência de uma obrigação para o empregador de comunicar os motivos da rescisão não o autoriza a despedir o trabalhador sem justa causa. Com efeito, perante o juiz, o empregador é obrigado a declarar os motivos do despedimento, se tal lhe for solicitado.

49. Para esse efeito, é suficiente que o trabalhador apresente provas «*prima facie*» que permitam presumir o caráter discriminatório ou abusivo da rescisão, por ser contrária à convivência social ou ao objetivo socioeconómico do direito [16].

50. Competirá então ao empregador demonstrar a justeza dos motivos que indicou a pedido do juiz.

51. Ainda de acordo com o Governo polaco, o procedimento previsto para os litígios de trabalho garante igualmente aos trabalhadores contratados a termo uma proteção efetiva, substancialmente análoga à de que beneficia o trabalhador permanente: o juiz do trabalho é um órgão jurisdicional especializado, o acesso à jurisdição é gratuito, os poderes oficiosos do juiz são bastante amplos e, ao que parece, permitem uma proteção eficaz da parte mais fraca da relação.

52. Também a Comissão [17], embora crítica em relação à escolha do legislador polaco, reconhece nas suas observações a possibilidade de proceder a uma interpretação conforme.

53. Em contrapartida, como já referi, o órgão jurisdicional de reenvio parece propender para a não conformidade da legislação nacional com o direito da União, mas, na minha opinião, com base numa conexão automática e não demonstrada: no texto da primeira questão prejudicial, a não indicação dos motivos no ato de rescisão apresenta conexão («consequentemente») com a ausência de uma fiscalização dos motivos de rescisão pelo juiz. Assim, parece que o órgão jurisdicional de reenvio faz depender as suas dúvidas quanto à compatibilidade do direito polaco com o direito da União, do ponto de vista da obrigação de indicar os motivos da rescisão, precisamente da circunstância de que da inexistência dessa obrigação para os contratos a termo «ter como consequência» a falta de fiscalização jurisdicional do «bem fundado dos motivos de rescisão».

54. É evidente que se fosse assim, ou seja, se a ausência da obrigação, para o empregador, de indicar os motivos no ato de rescisão tivesse como consequência (automática) a falta de poder de apreciação do órgão jurisdicional quanto à da procedência e à legalidade do despedimento, a disposição nacional seria sem dúvida contrária ao direito da União.

55. Caso contrário, na minha opinião, sempre que o órgão jurisdicional nacional constatar as circunstâncias seguintes, todas convergentes para uma proteção jurisdicional efetiva do trabalhador contratado a termo, não substancialmente inferior em relação ao trabalhador permanente (que é a finalidade do princípio da não discriminação enunciado no artigo 4.º do acordo-quadro), há margem para uma interpretação conforme: possibilidade de o trabalhador

15 Ata da audiência, p. 2, e observações escritas, n.º 23.

16 Observações da República da Polónia, n.º 25.

17 Observações escritas n.º 32; ainda que, em seguida, na sua resposta às questões, a Comissão conclua pela não conformidade da legislação nacional com o direito da União.

invocar em juízo o caráter discriminatório e ilegal do despedimento aplicado; processo gerido por uma jurisdição especializada com significativos poderes oficiosos que lhe permitem impor ao empregador, na sequência de uma simples alegação do trabalhador no sentido do reconhecimento do caráter discriminatório do despedimento, a prova da legalidade dos motivos de rescisão; acesso à jurisdição gratuito e sem formalismos e obrigações específicas.

56. Uma última observação sobre uma circunstância que resultou da audiência: está em curso uma iniciativa legislativa para alterar as disposições do Código do Trabalho, a fim de eliminar a distinção atual, no que respeita à obrigação de indicar os motivos de rescisão, entre contrato a termo e contrato por tempo indeterminado. Apesar de apreciar a iniciativa do legislador polaco, considero que essa circunstância é irrelevante para efeitos da análise da questão, uma vez que pode simplesmente testemunhar a vontade do legislador polaco de ultrapassar quaisquer eventuais dúvidas interpretativas e não ser necessariamente indicador da atual não conformidade das disposições em vigor com o direito da União.

57. Considero, portanto, à luz das observações precedentes, que o órgão jurisdicional nacional pode explorar utilmente a possibilidade de uma interpretação conforme, aplicando os critérios anteriormente expostos.

5. «Razões objetivas» para afastar a aplicação do princípio da não discriminação

58. Como foi referido, *supra*, no caso de o órgão jurisdicional de reenvio considerar que não pode proceder a uma interpretação conforme com base na apreciação relativa ao tratamento menos favorável, resta examinar a possibilidade de afastar a aplicação do princípio da não discriminação com base em «razões objetivas».

59. Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o conceito de «razões objetivas» exige que a diferença de tratamento constatada seja justificada pela existência de elementos precisos e concretos, que caracterizem a relação de emprego em causa, no contexto específico em que se insere e com base em critérios objetivos e transparentes, para verificar se essa diferença responde a uma necessidade real, é idónea para atingir o objetivo prosseguido e necessária para esse fim [18].

60. O recurso à mera natureza temporária da relação de trabalho não determina, por si só, uma razão objetiva [19]. Afirmar o contrário significaria esvaziar de sentido os objetivos da Diretiva 1999/70 e do acordo-quadro. A Comissão contesta, precisamente com base nestes argumentos, a existência de razões objetivas [20]. A República da Polónia alega, pelo contrário, tanto nas observações escritas como na audiência, que essas razões objetivas devem ser procuradas nas razões de política de emprego suscetíveis de justificar uma diferença de tratamento,

[18] Esses elementos podem resultar, nomeadamente, da natureza particular das funções para a realização das quais os contratos a termo foram celebrados e das características inerentes a essas funções ou, eventualmente, da prossecução de um objetivo legítimo de política social de um Estado-Membro; v. Despacho de 18 de maio de 2022, Ministero dell'istruzione (Cartões eletrónicos) (C-450/21, não publicado, EU:C:2022:411, n.º 45); Despacho de 22 de março de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, não publicado, EU:C:2018:207, n.º 65.

[19] V. Despacho de 22 de março de 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, não publicado, EU:C:2018:207, n.º 63).

[20] V. Observações da Comissão, n.º 24, onde se precisa que «uma diferença de tratamento, no que respeita às condições de trabalho, entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores permanentes não pode ser justificada por um critério que, de forma geral e abstrata, se refira à duração do próprio trabalho. Aceitar que a mera natureza temporária de uma relação de trabalho é suficiente para justificar essa diferença equivale a esvaziar de sentido os objetivos da Diretiva 1999/70 e do acordo-quadro. Em vez de melhorar a qualidade do trabalho a termo e de promover a igualdade de tratamento prosseguida tanto pela Diretiva 1999/70 como pelo acordo-quadro, o recurso a este critério equivale a perpetuar a manutenção de uma situação desfavorável para os trabalhadores contratados a termo» (v. Despacho de 9 de fevereiro de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, não publicado, n.º 50 e jurisprudência referida).

particularmente na necessidade de uma maior flexibilidade exigida pelo mercado de trabalho [21]. Em substância, parece fazer referência a um critério geral e abstrato relacionado com a duração do trabalho propriamente dito.

61. Na minha opinião, à luz da jurisprudência referida e dos elementos que resultam dos autos, sem prejuízo de verificação pelo órgão jurisdicional de reenvio, não podem ser acolhidos os argumentos do Governo polaco segundo os quais a existência ou não de obrigações de fundamentação para a cessação dos contratos de trabalho a termo e dos contratos de trabalho por tempo indeterminado é justificada pela função social e económica diferente destes dois tipos de contratos e pela prossecução de um objetivo legítimo de política social do Estado-Membro em causa, ou seja, o pleno emprego produtivo.

B. Quanto à segunda questão prejudicial

62. Com a sua segunda questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, em substância, se o artigo 4.º do acordo-quadro pode ser invocado pelas partes num litígio em que ambas são particulares.

63. Em primeiro lugar, deve recordar-se que o princípio do primado do direito da União consagra a prevalência do direito da União sobre o direito dos Estados-Membros e impõe a todas as instâncias dos Estados-Membros que confiram pleno efeito às diferentes normas da União Europeia, não podendo o direito dos Estados-Membros prejudicar o efeito reconhecido a essas diferentes normas no território dos referidos Estados. Este princípio impõe nomeadamente aos órgãos jurisdicionais nacionais que, a fim de garantir a efetividade de todas as disposições do direito da União, interpretem, sempre que possível, o seu direito interno em conformidade com o direito da União e reconheçam aos particulares a possibilidade de obter reparação quando os seus direitos sejam lesados por uma violação do direito da União imputável a um Estado-Membro [22].

64. Mais precisamente, o Tribunal de Justiça declarou reiteradamente que, quando ao órgão jurisdicional nacional seja submetido um litígio exclusivamente entre particulares, o mesmo é obrigado, ao aplicar as disposições de direito interno adotadas para transpor as obrigações previstas numa diretiva, a tomar em consideração todo o direito nacional e a interpretá-lo, sempre que possível, à luz do texto e da finalidade dessa diretiva, para alcançar uma solução conforme com o objetivo por ela pretendido [23].

65. Contudo, o princípio da interpretação conforme do direito nacional conhece certos limites. Assim, a obrigação de o juiz nacional se basear no conteúdo de uma diretiva quando procede à interpretação e à aplicação das normas pertinentes do direito interno está limitada pelos princípios gerais do direito e não pode servir de fundamento a uma interpretação *contra legem* do direito nacional [24].

[21] Observações da República da Polónia, n.º 10.

[22] V. Acórdãos de 24 de junho de 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, n.os 53, 54 e 57 e jurisprudência referida), e de 18 de janeiro de 2022, Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2022:33, n.os 25 e 26).

[23] V. Acórdãos de 15 de janeiro de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, n.º 38 e jurisprudência referida), e de 4 de junho de 2015, Faber (C-497/13, EU:C:2015:357, n.º 33).

[24] V. neste sentido, Acórdãos de 15 de janeiro de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, n.º 39 e jurisprudência referida), e de 13 de dezembro de 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, n.º 51).

66. Em segundo lugar, importa salientar que, na impossibilidade de proceder a uma interpretação da regulamentação nacional conforme com as exigências do direito da União, o princípio do primado do direito da União impõe que o juiz nacional encarregado de aplicar, no âmbito da sua competência, as disposições desse direito garanta o pleno efeito das mesmas, não aplicando, se necessário, também por sua própria iniciativa, qualquer disposição contrária da legislação nacional, ainda que posterior, sem ter de pedir ou esperar pela sua revogação prévia por via legislativa ou por qualquer outro procedimento constitucional [25].

67. Não obstante, importa ainda ter em conta outras características essenciais do direito da União, particularmente a natureza e os efeitos jurídicos das diretivas [26]. Uma diretiva, cujas disposições sejam claras, precisas e incondicionais, produz efeitos diretos em relação ao Estado, ou seja, «efeitos diretos verticais» [27]. Mas uma diretiva não pode, por si só, criar obrigações na esfera jurídica de um particular e uma disposição de uma diretiva não pode ser, portanto, invocada, enquanto tal, contra tal pessoa perante um órgão jurisdicional nacional [28]. Com efeito, por força do artigo 288.º, terceiro parágrafo, TFUE, o caráter vinculativo de uma diretiva, no qual se baseia a possibilidade de a invocar, só existe em relação ao «Estado-Membro destinatário», só tendo a União poder para criar, de maneira geral e abstrata, com efeito imediato, obrigações para os particulares nos domínios em que lhe tenha sido atribuído o poder de adotar regulamentos.

68. Por conseguinte, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, ainda que seja clara, precisa e incondicional, uma disposição de uma diretiva não permite que o juiz nacional afaste uma disposição do seu direito interno que lhe seja contrária, se, ao fazê-lo, viesse a ser imposta uma obrigação adicional a um particular [29].

69. No que respeita ao caso em apreço, o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro tem, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, «efeito direto vertical» [30], mas, à luz da jurisprudência referida no número anterior, não poderá ter «efeito direto horizontal» e, portanto, o trabalhador não pode invocar um direito contra o empregador perante um órgão jurisdicional nacional a partir do acordo-quadro e da Diretiva 1999/70.

70. Trata-se, neste ponto, de verificar se um direito a invocar contra o empregador se pode extrair diretamente da Carta, da qual o artigo 4.º, n.º 1, já referido, constitui uma modalidade de aplicação. Assim, entramos no domínio delicado dos efeitos diretos horizontais, que o Tribunal de Justiça reconheceu, em algumas hipóteses circunscritas, a algumas disposições da Carta. As disposições da Carta que podem ser invocadas no caso em apreço são os artigos 21.º (não discriminação), 20.º (igualdade perante a lei), 30.º (proteção em caso de despedimento sem justa causa) e 47.º (direito à ação e a um tribunal imparcial).

25 V., neste sentido, Acórdão de 24 de junho de 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, n.º 58 e jurisprudência referida).

26 V., neste sentido, Acórdão de 24 de junho de 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, n.º 59).

27 V. Acórdãos de 9 de novembro de 1995, Francovich (C-479/93, EU:C:1995:372, n.º 11); de 11 de julho de 2002, Marks Aquitaine Spencer (C-62/00, EU:C:2002:435, n.º 25), e de 5 de outubro de 2004, Pfeiffer e o. (C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, n.º 103)

28 V. Acórdãos de 26 de fevereiro de 1986, Marshall (152/84, EU:C:1986:84, n.º 48); de 14 de julho de 1994, Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:292, n.º 20); de 5 de outubro de 2004, Pfeiffer e o. (C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, n.ºs 108 e 109); de 24 de janeiro de 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, n.º 42); Acórdão de 15 de janeiro de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, n.º 36), e de 7 de agosto de 2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631, n.º 43).

29 V. Acórdãos de 24 de junho de 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530), e de 18 de janeiro de 2022, Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2022:33, n.ºs 31, 32 e 33).

30 V. Acórdão de 15 de abril de 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, n.º 68).

71. O Tribunal de Justiça reconheceu o efeito direto horizontal do artigo 21.º [31]. No entanto, nestes acórdãos, o Tribunal de Justiça referiu-se a fatores de discriminação expressamente mencionados pela referida disposição, como a idade e a religião. A questão a esclarecer nesta sede consiste em saber se o artigo 21.º abrange igualmente a discriminação entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores permanentes, ou seja, uma discriminação em razão de um critério socioeconómico.

72. O primeiro aspeto a sublinhar é que os redatores da Carta optaram deliberadamente [32] por uma enumeração não taxativa dos motivos de discriminação objeto do artigo 21.º, como demonstra a utilização do termo «designadamente», que leva a admitir que podem estar abrangidos pelo âmbito de aplicação da disposição outros motivos de discriminação além dos expressamente mencionados pela mesma.

73. Todavia, admitir que a enumeração dos motivos de discriminação não é taxativa não equivale a dizer que se trata de uma lista absolutamente indeterminada suscetível de incluir os mais diversos motivos de discriminação. A este respeito, a técnica legislativa utilizada é reveladora. Os redatores da Carta estabeleceram a proibição de discriminação em razão de alguns motivos expressamente indicados, que não são os únicos, uma vez que a enumeração é precedida da expressão «designadamente» (em francês «*nottament*», em inglês «*such as*», em espanhol, «*en particular*», em alemão «*insbesondere*»). No entanto, se, por um lado, esta expressão indica que a enumeração de motivos não é taxativa, por outro, indica que os motivos expressamente indicados são o exemplo do tipo de discriminação a que se refere o artigo 21.º Esta disposição pode abranger outros motivos de discriminação, desde que sejam idênticos aos nela mencionados.

74. Se nos debruçarmos sobre os motivos expressamente indicados, é fácil verificar que todos se referem a discriminações que afetam a dignidade humana. As discriminações em razão do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual estão todas relacionadas com o valor da dignidade humana.

75. Neste sentido, é possível considerar o artigo 21.º da Carta como uma especificação da dignidade humana que constitui o primeiro dos valores consagrados pelo artigo 2.º do Tratado UE. Trata-se de valores que, como o Tribunal de Justiça esclareceu, designadamente no que respeita ao «Estado de direito» [33] e à «solidariedade» [34], não são simples orientações de ordem política. São dotados de verdadeira eficácia jurídica e especificados em alguns princípios gerais ao nível do próprio direito primário e, depois, em normas mais detalhadas.

76. O valor da dignidade humana constitui a verdadeira *Grundnorm* do constitucionalismo europeu posterior à Segunda Guerra Mundial, por oposição aos horrores dos totalitarismos que negaram qualquer valor à pessoa humana. A dignidade humana, valor central nas tradições constitucionais dos Estados-Membros e coerentemente apresentada como fundamento da identidade constitucional da União, orienta a interpretação do direito primário e determina a força expansiva dos princípios que a concretizam, como, precisamente, o relativo à proibição de

[31] V. Acórdão de 17 de abril de 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257); de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874); de 22 de janeiro de 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), e de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

[32] V. lista exaustiva dos fundamentos que figuram no artigo 1.º da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO 2000, L 303, p. 16).

[33] V. Acórdãos de 16 de fevereiro de 2022, Hungria/Parlamento e Conselho (C-156/21, EU:C:2022:97, n.os 136 e 232), e de 16 de fevereiro de 2022, Polónia/Parlamento e Conselho (C-157/21, EU:C:2022:98, n.os 145 e 264).

[34] V. Acórdão de 15 de julho de 2021, Alemanha/Comissão (C-848/19 P, EU:C:2021:598, n.os 43, 45 e 49).

discriminações. Mas, ao mesmo tempo, marca os limites, dando cobertura constitucional à eficácia horizontal do direito previsto no artigo 21.º, em que se concretiza o princípio da não discriminação, quando os motivos de discriminação se reconduzem a uma ofensa à dignidade humana.

77. Por conseguinte, os motivos de discriminação abrangidos pelo artigo 21.º da Carta, não podem incluir um motivo de caráter socioeconómico, como o que diz respeito ao estatuto do trabalhador ou ao tipo de relação contratual que o vincula ao empregador.

78. A conclusão referida é corroborada por três outras considerações. Em primeiro lugar, ainda em relação à técnica legislativa utilizada pelo artigo 21.º da Carta, é necessário observar que a exclusão de um catálogo taxativo dos motivos de discriminação proibidos não se traduziu na adoção de uma «cláusula geral» ou do que a doutrina alemã chama de «conceito jurídico indeterminado» (*unbestimmter Rechtsbegriff*), como, por exemplo, a «boa-fé», a «urgência», a «segurança pública», que são intrinsecamente dotados de elasticidade e podem ser enriquecidos com significados mutáveis, adaptando-se às mudanças do ordenamento jurídico e da própria consciência social. Pelo contrário, os redatores da Carta indicaram determinados motivos de discriminação, considerando cada um deles como uma especificação («designadamente») de um certo tipo de discriminação, precisamente a que ofende a dignidade humana.

79. Acrescente-se que o Tribunal de Justiça excluiu reiteradamente o seu poder de ampliar o número de motivos referidos no artigo 21.º da Carta [35].

80. Em segundo lugar, importa observar que as «Anotações relativas à Carta dos Direitos Fundamentais» precisam que o artigo 21.º «[n]a medida em que coincida com o artigo 14.º da CEDH, é aplicável em conformidade com esse artigo». Ora, o Tribunal EDH, ao invocar a expressão «qualquer outra situação», estendeu a proibição de discriminação aos casos em que a diferença se baseia na identidade de género [36], bem como na orientação sexual [37], na deficiência [38] e, por último, na idade [39], todos fatores respeitantes à dimensão da dignidade da pessoa, os únicos que podem ser objeto de apreciação pelo TEDH.

81. Por último, pode ser útil recordar que a jurisprudência do Tribunal de Justiça interpretou o artigo 1.º da Diretiva 2000/78 no sentido de que esta não tem por objeto as discriminações com base na categoria profissional [40].

82. Excluída a aplicação do artigo 21.º da Carta ao caso em apreço, podemos questionar-nos sobre a possibilidade de invocar o artigo 20.º Com efeito, o Tribunal de Justiça reconheceu que o princípio da igualdade, no que respeita aos trabalhadores contratados a termo, é implementado pela Diretiva 1999/70, e especialmente pelo artigo 4.º do acordo-quadro [41]. Todavia, não existem decisões do Tribunal de Justiça que estabeleçam um efeito direto horizontal deste artigo. Por outro lado, na minha opinião, tal interpretação do artigo 20.º deve ser excluída.

35 V. Acórdãos de 11 de julho de 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456, n.º 56); de 17 de julho de 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, n.º 46); de 7 de julho de 2011, Agafiței e o. (C-310/10, EU:C:2011:467), e de 9 de março de 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:1989).

36 TEDH, *Identoba e o. c. Geórgia*, n.º 73235/12, 12 de maio de 2015, n.º 96.

37 TEDH, *Fretté c. França*, n.º 36515/97, 26 de fevereiro de 2002, n.º 32.

38 TEDH, *Glor c. Suíça*, n.º 13444/04, 30 de abril de 2009, TEDH, *Guberina c. Croácia*, n.º 23682/13, 22 de março de 2016.

39 TEDH, *Schwizgebel v. Suíça*, n.º 25762/07, 10 de junho de 2010.

40 V. Acórdão de 13 de junho de 2017, Florescu e o. (C-258/14, EU:C:2017:448, n.º 63).

41 V. Acórdão de 25 de julho de 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, n.º 20).

83. Uma disposição da Carta tem efeito direto horizontal se tiver caráter imperativo e incondicional. Por conseguinte, o Tribunal de Justiça excluiu o efeito direto horizontal quando uma disposição, como o artigo 27.º, remete para os casos e condições previstos pelo direito da União e pelas legislações e práticas nacionais [42].

84. Bem vistas as coisas, o artigo 20.º, ainda que lhe falte uma remissão expressa para o direito da União e para as legislações nacionais, também não tem um caráter incondicional e imperativo. Com efeito, estes requisitos pressupõem que da disposição resulte um direito para o particular a que corresponde uma obrigação precisa a cargo de outro particular. Isto implica que se possa deduzir diretamente da Carta tanto o conteúdo do direito como o da obrigação correspondente, sem que seja necessária a intervenção de outros atos normativos.

85. No caso do artigo 21.º e do artigo 31.º, n.º 2, relativo ao direito a férias pagas, se as condições previstas nestas duas disposições estiverem preenchidas, o particular é titular de um direito de conteúdo preciso a que corresponde uma obrigação de outro particular de conteúdo igualmente preciso [43].

86. O artigo 20.º, diferentemente das disposições às quais o Tribunal de Justiça reconheceu efeito direto horizontal, tem uma «estrutura aberta» que impede que dela se retire diretamente um direito subjetivo e uma obrigação jurídica correspondente de conteúdos determinados, independentemente da intervenção de um ato legislativo.

87. Com efeito, se um particular contesta o facto de, apesar de se encontrar numa situação diferente de outra pessoa, a lei o submeter ao mesmo tratamento que esta última, e reclama, por isso, um tratamento diferenciado, o conteúdo exato desse tratamento não pode deduzir-se da Carta e, portanto, também a obrigação correspondente do outro particular permanece indeterminada. Nestes casos, da incompatibilidade do ato legislativo (nacional ou da União) com o princípio da igualdade resulta a obrigação para o legislador, nacional ou europeu, de adaptar a sua legislação sobre a matéria de acordo com uma margem de escolha que pode ser mais ou menos ampla [44].

88. Em seguida, quando nos encontramos na hipótese inversa em que uma pessoa se queixa de ter sido tratada de modo desigual quando as situações são comparáveis, é necessário observar que os resultados do teste de comparação não são automáticos e unívocos. Com efeito, é difícil identificar, com certeza e de forma automática, um critério objetivo ou uma doutrina jurídica coerente que determine quando é que as situações serão consideradas comparáveis. Isto foi reconhecido pela advogada-geral E. Sharpston: «[é[…]] óbvio que os critérios de semelhanças e diferenças relevantes variam com a perspetiva moral fundamental de uma determinada pessoa ou sociedade » [45]. Deste modo, a advogada-geral reconheceu francamente que a nossa perceção do que constitui uma diferença relevante ou irrelevante depende de uma série de juízos de valor que são cultural e historicamente contingentes.

89. Esta fluidez nem sempre permite prever facilmente de que modo o teste de comparação será aplicado a um determinado número de situações. Assim, quando está em causa o princípio da igualdade, não é possível fazer decorrer diretamente do artigo 20.º da Carta os conteúdos

42 V. Acórdão de 15 de janeiro de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, n.os 45 e 49).

43 V. Acórdão de 6 de novembro de 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, n.º 79).

44 V. Acórdão de 16 de setembro de 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, n.os 68 e 71).

45 V. Conclusões da advogada-geral E. Sharpston no processo Bartsch (C-427/06, EU:C:2008:297, n.º 44).

concretos do direito do particular que o invoca e da obrigação correspondente de outro particular que estabeleceu uma relação jurídica com o primeiro, independentemente da intervenção de um ato legislativo.

90. Bem diferente é a situação contemplada pelo artigo 21.º, na qual são indicados os motivos de diferenciação que tornam uma discriminação incompatível com a dignidade humana e, portanto, proibida pelo direito primário, com a consequência de a pessoa discriminada poder invocar o seu direito a obter a eliminação da discriminação em razão destes motivos e a extensão, em relação a si, do tratamento mais favorável.

91. Por outro lado, se a diferença de tratamento injustificada em detrimento de um particular fosse suficiente para que este pudesse invocar o artigo 20.º contra outro particular, nos domínios em que se aplica a Carta, o artigo 21.º ficaria, substancialmente, esvaziado de sentido. Com efeito, este último, como vimos, tem um efeito direto horizontal que apenas abrange as discriminações em razão de motivos relacionados com o respeito da dignidade humana, designadamente as expressamente mencionadas, e não todos os tipos de discriminação.

92. No que respeita à proteção em caso de despedimento sem justa causa, o artigo 30.º também não pode ter eficácia direta, uma vez que a sua aplicação depende das legislações e práticas nacionais [46]. Por conseguinte, não é possível pressupor a aplicação das disposições conjugadas do artigo 30.º e do artigo 4.º do acordo-quadro.

93. Como é sabido, e foi precisado pelo Tribunal de Justiça a propósito do artigo 27.º da Carta, que tem uma estrutura quase idêntica à do artigo 30.º, deve recordar-se que resulta de jurisprudência constante que os direitos fundamentais garantidos pela ordem jurídica da União são aplicáveis em todas as situações reguladas pelo direito da União [47].

94. O artigo 4.º do acordo-quadro anexo à Diretiva 1999/70 não representa a aplicação do artigo 30.º da Carta e nenhuma disposição secundária do direito da União regula os aspetos relativos à obrigação de indicar os motivos em simultâneo com o ato de rescisão do trabalhador.

95. Nos contratos a termo, a obrigação de indicar os motivos em simultâneo com o ato de rescisão também nos contratos a termo, não pode ser deduzida, enquanto norma jurídica diretamente aplicável, do teor literal do artigo 30.º e, portanto, retomando as palavras do Tribunal de Justiça que parecem aplicar-se perfeitamente ao caso que nos ocupa, considero que «as circunstâncias da causa no processo principal são distintas das que estão na origem do Acórdão [C-555/07], Kücükdeveci, já referido, na medida em que o princípio da não discriminação em razão da idade, em causa neste último processo, consagrado no artigo 21.º, n.º 1, da Carta, basta, por si só, para conferir aos particulares um direito subjetivo que pode ser invocado enquanto tal» [48].

96. Por conseguinte, o artigo 30.º da Carta não pode, enquanto tal, ser invocado num litígio, como o que está em causa no processo principal, a fim de concluir que a disposição nacional, eventualmente não conforme com a Diretiva 1999/70, não deve ser aplicada.

97. Se se aceita que, no caso em apreço, nem o artigo 21.º, nem o artigo 20.º, nem o artigo 30.º da Carta são aplicáveis, também não pode ser aplicado o artigo 47.º da mesma Carta.

[46] O artigo 30.º da Carta confere ao trabalhador o «[…] direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito da União e as legislações e práticas nacionais».

[47] V. Acórdão de 15 de janeiro de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, n.º 42)

[48] V. Acórdão de 15 de janeiro de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, n.º 47)

98. O Tribunal de Justiça reconheceu o efeito direto horizontal do artigo 21.º Mas — deve sublinhar-se - esse efeito horizontal direto sempre foi reconhecido em combinação com outros direitos suscetíveis de serem invocados contra um particular. Em especial, o Acórdão Egenberger reconheceu o efeito direto horizontal do artigo 47.º, mas este artigo foi aplicado em conjugação com o princípio geral da não discriminação consagrado pelo artigo 21.º da Carta e precisado pela Diretiva 2000/78 [49]. A conjugação, no referido processo, entre o artigo 47.º e outra disposição da Carta dotada de efeito direto horizontal é imposta pela mesma estrutura normativa do referido artigo 47.º Com efeito, este reconhece o direito a direito à ação a qualquer pessoa «cujos direitos e liberdades garantidos pelo direito da União tenham sido violados».

99. Assim, a aplicação do artigo 47.º da Carta pressupõe que o particular seja titular de um direito ou de uma liberdade garantidos pelo direito da União que possa invocar em juízo. Por conseguinte, o Tribunal de Justiça, quando examina se esta disposição pode ser invocada, verifica se estamos perante uma disposição de direito material que, na situação concreta, atribui à parte direitos que esta pode invocar perante um órgão jurisdicional [50].

100. Isto significa não só que a situação em causa deve estar abrangida pelo âmbito de aplicação da Carta — uma vez que, de outro modo, a Carta no seu conjunto não seria aplicável — mas também que a parte deve dispor de um direito ou de uma liberdade *concretos*, protegidos pelo direito da União [51].

101. Esta questão não se colocou nos processos que deram origem aos Acórdãos DI, Bauer e Willmeroth, Cresco Investigation [52], na medida em que os artigos 21.º e 31.º da Carta, concretizados nas diretivas correspondentes, conferiam direitos materiais aos recorrentes e que o artigo 47.º da Carta não foi invocado. Saliento igualmente que o exercício do direito à ação perante um tribunal, consagrado no artigo 47.º da Carta, pode ser restringido [53].

102. A condição referida nos números anteriores verifica-se no caso em apreço, uma vez que o acordo-quadro não confere ao trabalhador um direito em relação ao empregador e aquele também não pode extrair esse direito do artigo 20.º ou do artigo 21.º da Carta.

[49] V. Acórdão de 17 de abril de 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, n.os 75 a 77).

[50] V. Acórdão de 1 de agosto de 2022, Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Recusa de tomada a cargo de um menor egípcio não acompanhado) (C-19/21, EU:C:2022:605, n.º 50).

[51] V. Conclusões de 7 de abril de 2022, Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Recusa de tomada a cargo de um menor egípcio não acompanhado) (C-19/21, EU:C:2022:279, n.º 47 e jurisprudência referida).

[52] V. Acórdãos de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278); de 6 de novembro de 2018, Bauer e Willmeroth (C-569/16 e C-570/16, EU:C:2018:871), e de 22 de janeiro de 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43).

[53] V. Acórdão de 6 de outubro de 2020, Estado luxemburguês (Tutela jurisdicional contra pedidos de informações no domínio tributário) (C-245/19 e C-246/19, EU:C:2020:795, n.º 60).

IV. Conclusão

103. Com base em todas as considerações anteriores, sugiro que o Tribunal responda às questões prejudiciais submetidas pelo Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie (Tribunal de Primeira Instância de Cracóvia — Nowa Huta, Cracóvia, Polónia) do seguinte modo:

«O artigo 1.º da Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, e os artigos 1.º e 4.º do acordo-quadro devem ser interpretados no sentido de que:

não se opõem a uma regulamentação de direito nacional que prevê que o empregador tem a obrigação de indicar, por escrito, a causa da decisão de rescisão de um contrato de trabalho apenas quando se trata de contratos de trabalho por tempo indeterminado, desde que o órgão jurisdicional nacional verifique, considerando que é possível uma interpretação conforme das disposições nacionais, que está garantida a fiscalização jurisdicional da fundamentação dos motivos de rescisão dos contratos de trabalho por tempo indeterminado e que o trabalhador contratado a termo pode contar com uma proteção jurisdicional efetiva à luz dos critérios supramencionados.

O artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo não pode ser invocado pelas partes num litígio entre particulares.»