

Processo C-407/19**Resumo do pedido de decisão prejudicial em aplicação do artigo 98.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça****Data de entrada:**

24 de maio de 2019

Órgão jurisdicional de reenvio:

Conseil d'État (Bélgica)

Data da decisão de reenvio:

16 de maio de 2019

Recorrentes:

Katoen Natie Bulk Terminals NV

General Services Antwerp NV

Recorrido:

Estado Belga

Objeto do processo principal

O recurso interposto no processo principal destina-se a obter a anulação do Decreto Real de 10 de julho de 2016 que altera o Decreto Real de 5 de julho de 2004 relativo ao reconhecimento dos trabalhadores portuários nas zonas portuárias abrangidas pelo âmbito de aplicação da lei de 8 de junho de 1972 relativa ao trabalho portuário [koninklijk besluit van 10 juli 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 5 juli 2004 betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid] (*Belgisch Staatsblad*, 13 de julho de 2016).

Objeto e base jurídica do pedido de decisão prejudicial

Pedido nos termos do artigo 267.º TFUE

As sete questões prejudiciais suscitam, essencialmente, a questão de saber se a legislação belga relativa ao reconhecimento dos trabalhadores portuários, alterada

em 2016 pela decisão impugnada, na sequência da notificação para cumprir emitida pela Comissão, estão de acordo com as disposições relativas à livre circulação (artigos 34.º, 35.º, 45.º, 49.º, 56.º TFUE) e à concorrência (artigos 101.º, 102.º e 106.º TFUE).

Questões prejudiciais

1. Devem os artigos 49.º, 56.º, 45.º, 34.º, 35.º, 101.º ou 102.º do TFUE, conjugados ou não com o artigo 106.º, n.º 1, do TFUE, ser interpretados no sentido de que se opõem ao regime previsto no artigo 1.º do Decreto Real de 5 de julho de 2004, «relativo ao reconhecimento dos trabalhadores portuários nas zonas portuárias abrangidas pelo âmbito de aplicação da lei de 8 de junho de 1972 relativa ao trabalho portuário», conjugado com o artigo 2.º, do mesmo decreto, a saber, o regime segundo o qual os trabalhadores portuários a que se refere o artigo 1.º, § 1, n.º 1, do mencionado Decreto real de 5 de julho de 2004, quando são reconhecidos pela comissão administrativa composta paritariamente por membros designados pelas organizações de empregadores representadas na subcomissão paritária em causa, por um lado, e por membros designados pelas organizações de trabalhadores representadas na subcomissão paritária por outro, podem ou não ser incluídos na lista dos trabalhadores portuários, atendendo a que, para efeitos desse reconhecimento e inclusão, é tida em conta a necessidade de mão de obra, não está previsto um prazo para a referida comissão administrativa tomar uma decisão final e apenas está prevista a impugnação judicial das suas decisões de reconhecimento?

2. Devem os artigos 49.º, 56.º, 45.º, 34.º, 35.º, 101.º ou 102.º do TFUE, conjugados ou não com o artigo 106.º, n.º 1, do TFUE, ser interpretados no sentido de que se opõem ao regime introduzido pelo artigo 4.º, § 1, pontos 2º, 3º, 6º e 8º do Decreto Real de 5 de julho de 2004, na redação que lhe foi dada pelo artigo 4.º, pontos 2º, 3º, 4º e 6º, do Decreto real impugnado de 10 de julho de 2016, a saber, o regime que impõe como condições para o reconhecimento como trabalhador portuário que o trabalhador: a) tenha sido declarado clinicamente apto por um serviço externo para a prevenção e proteção no trabalho, no qual está filiada a organização de empregadores designada como mandatária nos termos do artigo 3bis da Lei de 8 de junho de 1972 «relativa ao trabalho portuário», b) tenha sido aprovado nos testes psicotécnicos realizados pelo órgão designado para o efeito pela organização de empregadores designada como mandatária nos termos do mesmo artigo 3bis da Lei de 8 de junho de 1972, c) tenha frequentado durante três semanas o curso de formação de segurança no trabalho e para aquisição da competência profissional e tenha sido aprovado no exame final e d) já disponha de um contrato de trabalho quando se trate de trabalhador portuário não incluído na lista, entendendo-se para o efeito, conjugados os referidos artigos com o artigo 4.º, § 3, do Decreto Real de 5 de julho de 2004, que os trabalhadores portuários estrangeiros devem poder demonstrar que cumprem noutro Estado-Membro condições semelhantes para deixarem de estar sujeitos às referidas condições para a aplicação do regime impugnado?

3. Devem os artigos 49.º, 56.º, 45.º, 34.º, 35.º, 101.º ou 102.º do TFUE, conjugados ou não com o artigo 106.º, n.º 1, do TFUE, ser interpretados no sentido de que se opõem ao regime introduzido pelo artigo 2.º, § 3 do Decreto Real de 5 de julho de 2004, com a redação que lhe foi dada pelo artigo 2.º do Decreto real impugnado de 10 de julho de 2016, a saber, o regime segundo o qual a duração do reconhecimento dos trabalhadores portuários que não estão incluídos na lista, e por isso são diretamente recrutados por um empregador mediante contrato de trabalho nos termos da Lei de 3 de julho de 1978 «relativa aos contratos de trabalho», é limitada à duração desse contrato de trabalho, pelo que deve ser sempre iniciado um novo procedimento de reconhecimento?

4. Devem os artigos 49.º, 56.º, 45.º, 34.º, 35.º, 101.º ou 102.º do TFUE, conjugados ou não com o artigo 106.º, n.º 1, do TFUE, ser interpretados no sentido de que se opõem ao regime introduzido pelo artigo 13.º, n.º 1 do Decreto Real de 5 de julho de 2004, conforme aditado pelo artigo 17.º do Decreto Real de 10 de julho de 2016, a saber, a medida transitória segundo a qual o contrato de trabalho referido na terceira questão prejudicial devia, inicialmente, ser celebrado sem termo, a partir de 1 de julho de 2017 por um termo mínimo de dois anos, a partir de 1 de julho de 2018 por um termo mínimo de um ano, a partir de 1 de julho de 2019 por um termo mínimo de seis meses, e a partir de 1 de julho de 2020 por um termo fixado livremente?

5. Devem os artigos 49.º, 56.º, 45.º, 34.º, 35.º, 101.º ou 102.º do TFUE, conjugados ou não com o artigo 106.º, n.º 1, do TFUE, ser interpretados no sentido de que se opõem ao regime previsto no artigo 15.º, n.º 1, do Decreto Real de 5 de julho de 2004, conforme aditado pelo artigo 18.º do Decreto Real de 10 de julho de 2016, a saber, a medida (transitória) segundo a qual os trabalhadores portuários reconhecidos ao abrigo do antigo regime são automaticamente reconhecidos como trabalhadores portuários na lista, o que dificulta a possibilidade da contratação direta (com um contrato por tempo indeterminado) dos referidos trabalhadores portuários por um empregador e impede os empregadores de captar mão de obra adequada mediante a celebração direta com esses trabalhadores de um contrato por tempo indeterminado e de oferecer a estes últimos estabilidade no emprego segundo as regras gerais do direito do trabalho?

6. Devem os artigos 49.º, 56.º, 45.º, 34.º, 35.º, 101.º ou 102.º do TFUE, conjugados ou não com o artigo 106, n.º 1, do TFUE, ser interpretados no sentido de que se opõem ao regime introduzido pelo artigo 4.º, § 2, do Decreto Real de 5 de julho de 2004, com a redação que lhe foi dada pelo artigo 4.º, 7º, do Decreto Real de 10 de julho de 2016, a saber, o regime segundo o qual são fixadas por convenção coletiva do trabalho as condições e modalidades em que um trabalhador portuário pode prestar trabalho numa zona portuária diferente daquela onde foi reconhecido, e por força do qual a mobilidade dos trabalhadores entre zonas portuárias é limitada, sem que o próprio legislador esclareça quais possam ser essas condições ou modalidades?

7. Devem os artigos 49.º, 56.º, 45.º, 34.º, 35.º, 101.º ou 10.º2 do TFUE, conjugados ou não com o artigo 106.º, n.º 1, do TFUE, no sentido de que se opõem ao regime introduzido pelo artigo 1.º, § 3, do Decreto Real de 5 de julho de 2004, com a redação que lhe foi dada pelo artigo 1.º, 2º, do Decreto Real de 10 de julho de 2016, a saber o regime pelo qual os trabalhadores (de logística) que prestam trabalho, na aceção do artigo 1.º do Decreto Real de 12 de janeiro de 1973 «que institui a Comissão Paritária dos Portos e fixa a sua denominação e competência» [koninklijk besluit van 12 januari 1973 ‘tot oprichting en vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Havenbedrijf], em locais onde os produtos, antes de serem ulteriormente distribuídos ou expedidos, são submetidos a uma transformação que implica indiretamente um valor acrescido demonstrável, devem dispor de um certificado de segurança, certificado este que constitui um reconhecimento na aceção da Lei de 8 de junho de 1972 «relativa ao trabalho portuário», atendendo a que este certificado é solicitado pelo empregador que celebrou um contrato de trabalho com um trabalhador para realizar atividades nessa aceção e a respetiva emissão é feita mediante apresentação do contrato de trabalho e do bilhete de identidade, sendo as modalidades do procedimento a observar estabelecidas por convenção coletiva do trabalho, sem que o legislador esclareça este aspeto?

Disposições de direito da União invocadas

Artigos 34.º, 35.º, 45.º, 49.º, 56.º, 101.º, 102.º e 106.º TFUE

Disposições nacionais invocadas

Artigo 23.º da Constituição belga;

Artigo 583.º do Código de Processo Civil belga (Gerechtelijk Wetboek)

Artigo II.3 e II.4 do Código de Direito Económico (Wetboek Economisch Recht)

Decreto Real de 10 de julho de 2016, que altera o Decreto Real de 5 de julho de 2004 relativo ao reconhecimento dos trabalhadores portuários nas zonas portuárias abrangidas pelo âmbito de aplicação da lei de 8 de junho de 1972 relativa ao trabalho portuário [Koninklijk besluit van 10 juli 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 5 juli 2004 betreffende de erkenning van havenarbeiders in de havengebieden die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid] (decisão impugnada no processo principal)

Lei de 5 de dezembro de 1968 relativa às convenções coletivas de trabalho e às comissões paritárias [Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités]

Lei de 8 de junho de 1972 relativa ao trabalho portuário [Wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid]

Apresentação sucinta dos factos e do processo principal

- 1 A decisão impugnada altera o Decreto real de 5 de julho de 2004 relativo ao reconhecimento dos trabalhadores portuários nas zonas portuárias abrangidas pelo âmbito de aplicação da lei de 8 de junho de 1972 relativa ao trabalho portuário.
- 2 Estas alterações foram introduzidas na sequência de uma notificação para cumprir da Comissão Europeia, de 28 de março de 2014.
- 3 Resulta do despacho de reenvio que a Comissão considerava que o regime relativo ao trabalho portuário violava o artigo 49.º do TFUE. Essencialmente, a Comissão entendia que o regime belga relativo à contratação dos trabalhadores portuários desencorajava as empresas estrangeiras de se estabelecerem na Bélgica, por não poderem escolher livremente os seus trabalhadores, mas estarem, sim, obrigadas a recorrer aos trabalhadores portuários reconhecidos, mesmo para tarefas logísticas. Além disso, o destacamento geográfico destes trabalhadores portuários estava muito limitado. Segundo o despacho de reenvio, a Comissão comunicou ao Estado belga, em 17 de maio de 2017, que o procedimento por incumprimento tinha sido arquivado.

Argumentos essenciais das partes no processo principal

- 4 O órgão jurisdicional de reenvio julgou improcedentes vários fundamentos baseados apenas no direito nacional.
- 5 As recorrentes no processo principal invocam a violação, pela decisão impugnada, das liberdades fundamentais de circulação consagradas no direito europeu e das regras de concorrência, sempre conjugadas com o artigo 106.º, n.º 1, TFUE.
- 6 As recorrentes sustentam, mais especificamente, que a decisão impugnada, que foi adotada na sequência de uma notificação para cumprir da Comissão Europeia, de 28 de março de 2014, visava aparentemente a liberalização do mercado de trabalho, mas que, no essencial, foram reconfirmadas ou introduzidas restrições desnecessárias e desproporcionadas à regulamentação existente relativa ao trabalho portuário.
- 7 *Primeira restrição*: a existência de um reconhecimento de todos os trabalhadores portuários não logísticos por uma comissão administrativa composta por organizações de empregadores e organizações de trabalhadores. Do lado dos empregadores, participam apenas associações locais de empregadores reconhecidas, e do lado dos trabalhadores, também participam apenas os representantes existentes («*closed shop*»). Esta exigência conduz, segundo as recorrentes, a um encerramento artificial do mercado de trabalho por detentores de monopólio. Também inexitem garantias processuais básicas porque, por exemplo, não é previsto um prazo para pela comissão tomar uma decisão, nem possibilidades de impugnação. Além disso, o reconhecimento para inclusão na lista implica que seja tida em conta a necessidade de mão de obra, pelo que o livre

acesso ao mercado de trabalho é dificultado: a comissão administrativa, no âmbito da qual as organizações profissionais têm um direito de veto, pode continuar a restringir o mercado de trabalho a uma quantidade fixa de trabalhadores e, portanto, a excluir os «outsiders».

- 8 *Segunda restrição*: a decisão impugnada introduz, segundo as recorrentes, dois novos direitos exclusivos. Em primeiro lugar, a aptidão clínica para o trabalho portuário deve ser apreciada pelo serviço externo para a prevenção e proteção no trabalho (exclusivamente competente) a que a organização de empregadores está vinculada e, em segundo lugar, o candidato a trabalhador portuário deve ser aprovado nos testes psicotécnicos, realizados pelo órgão designado para o efeito pela mesma organização de empregadores reconhecida. Este novo duplo monopólio reforça, segundo as recorrentes, o monopólio existente das associações locais de empregadores. A liberalização do mercado de trabalho é, deste modo, completamente ilusória.
- 9 *Terceira restrição*: a liberalização do acesso ao mercado de trabalho portuário para trabalhadores não incluídos na lista, que são os trabalhadores que contratam diretamente com um empregador, é puramente teórica porque a duração do reconhecimento destes trabalhadores não incluídos na lista é limitada à duração do respetivo contrato de trabalho. Se o trabalhador em causa pretender prestar novamente como trabalhador portuário, por conta do mesmo empregador ou de outro empregador, deve seguir de novo o procedimento de reconhecimento completo. Tanto para os trabalhadores portuários que foram inicialmente (ou reiteradamente) recrutados por um período de curta duração (por exemplo, contratos diários ou semanais), como para o(s) empregador(es) em causa uma tal restrição é irrealista e proibitiva, desnecessária e desproporcionada. A contratação fora da lista torna-se pouco atrativa e a decisão impugnada pretende impedir a real abertura do mercado de trabalho.
- 10 *Quarta restrição*: as recorrentes contestam o regime transitório desnecessário, infundado e excessivamente longo – até 1 de julho de 2020 – previsto pela decisão impugnada.
- 11 *Quinta restrição*: o reconhecimento automático de todos os trabalhadores portuários existentes como trabalhadores portuários incluídos na lista esvazia a possibilidade de contratação direta pelo empregador de trabalhadores portuários (experientes).
- 12 *Sexta restrição*: segundo as recorrentes, são introduzidas restrições desnecessárias ao direito dos empregadores e respetivos trabalhadores de (mandar) efetuar trabalho numa zona portuária diferente daquela onde o trabalhador em causa obteve o reconhecimento. Tais restrições não existem em nenhuma outra parte na União Europeia.
- 13 *Sétima restrição*: foram introduzidos novos obstáculos desnecessários para a contratação de trabalhadores que executam tarefas logísticas. Estes trabalhadores

devem dispor de um certificado de segurança. Optou-se por utilizar o denominado cartão Alfapass, que foi introduzido com vista à luta contra o terrorismo e que é atualmente alargado às empresas de logística estabelecidas nas zonas portuárias, sem qualquer justificação e afastando-se significativamente das práticas em vigor no resto da União Europeia. A empresa Alfapass bvba é controlada pela Ceba, associação de empregadores portuários de Antuérpia detentora de um monopólio, e pela Alfaport, federação do setor privado do porto de Antuérpia, o que reforça ainda mais a posição de monopólio da associação de empregadores em causa. Além disso, o Alfapass implica um custo adicional considerável para o empregador.

- 14 As restrições enumeradas excedem o necessário para alcançar os objetivos de interesse geral prosseguidos e não podem ser justificadas. As razões imperiosas de interesse geral alegadas pelo recorrido não são convincentes.
- 15 As recorrentes alegam ainda que a decisão impugnada viola igualmente o artigo 106.º, n.º 1, TFUE, ao tomar medidas em relação às associações de empregadores, aos serviços externos para a prevenção e proteção no trabalho a que estão vinculadas, e aos órgãos por estas designados para a realização dos testes psicotécnicos, a todos os quais é atribuído um direito exclusivo, medidas essas que configuram uma violação da liberdade de estabelecimento.
- 16 As restrições acima referidas também configuram, segundo as recorrentes, uma violação dos artigos 101.º e 102.º do TFUE, em conjugação com o artigo 106.º, n.º 1, TFUE. Com efeito, a decisão impugnada reconfirma, reorganiza e reforça direitos exclusivos e competências de controlo das organizações de empregadores locais, que continuam, para o efeito, a controlar direta e indiretamente o acesso ao mercado de trabalho. Os membros das referidas associações de empregadores gozam, além disso, do monopólio coletivo, nas zonas portuárias, no domínio da movimentação de mercadorias. Tal estrutura que limita a concorrência, se não a exclui, perturba de forma considerável a concorrência normal, ou torna-a impossível.
- 17 Segundo as recorrentes, não se pode depreender do facto de a Comissão Europeia, por motivos políticos, ter acabado por arquivar o procedimento por incumprimento, sob reserva de monitorização, que a decisão impugnada e a regulamentação do trabalho portuário alterada por esta decisão estejam de acordo com o direito da União.
- 18 O recorrido contesta que a decisão impugnada viole a liberdade de estabelecimento ou outras liberdades, e alega que nem a notificação para cumprir da Comissão, nem a jurisprudência citada do Tribunal de Justiça fornecem provas suficientes de que exista qualquer incumprimento. O recorrido observa que a Comissão não encerrou o procedimento por incumprimento por motivos políticos, mas sim porque foi dada resposta às preocupações que esta tinha expresso.

- 19 As recorrentes não demonstraram que a decisão impugnada contivesse uma discriminação direta ou indireta que pudesse violar as disposições do Tratado, uma vez que todas as sociedades, independentemente de onde se encontram estabelecidas, estão sujeitas a essas regras. As sociedades de outros Estados-Membros não são colocadas numa situação jurídica ou factual mais desfavorável do que as empresas nacionais. Mesmo que a decisão impugnada fosse direta ou indiretamente discriminatória, as recorrentes deveriam demonstrar, concretamente, o prejuízo que sofreram na criação ou na condução da empresa.
- 20 Além disso, o recorrido observa que mesmo que existissem restrições (o que contesta), o regime do trabalho portuário de que faz parte a decisão impugnada é um regime necessário e proporcionado que é justificado, nomeadamente porque, simultaneamente: 1) garante aos trabalhadores portuários uma maior segurança no emprego, 2) prevê suficiente flexibilidade, ao (permitir) afetar estes trabalhadores portuários de uma forma que tem em conta a natureza constantemente volátil da oferta de trabalho, e 3) assegura a qualidade do trabalho portuário e a segurança dos trabalhadores portuários.
- 21 No que diz respeito às infrações alegadas às regras da concorrência, o recorrido alega que as recorrentes dão uma versão incorreta dos factos e da posição das organizações de empregadores, que o sistema atual é precisamente mais flexível do que o anterior e que a Comissão não tinha feito quaisquer observações do ponto de vista dos artigos 101.º e 102.º TFUE, em conjugação com o artigo 106.º, n.º 1, TFUE. Além disso, as recorrentes não alegam qualquer prova da violação das regras da concorrência, e vários dos direitos e competências das organizações de empregadores que estas referem resultam de legislação diferente da decisão impugnada.

Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial

- 22 O recorrido no processo principal tinha alegado que estava em causa uma simples situação interna, motivo pelo qual o TFUE não era aplicável. O órgão jurisdicional de reenvio entende, no entanto, em consonância com a posição das recorrentes, que existem vários aspetos transfronteiriços no caso em apreço e que, portanto, não está em causa uma situação meramente interna.
- 23 A interpretação das liberdades fundamentais consagradas no TFUE é, *in casu*, importante porque o órgão jurisdicional de reenvio deve apreciar a legalidade de uma decisão que regula o trabalho portuário e o sujeita a determinadas restrições, e que é aplicável sem distinção da nacionalidade a todos os trabalhadores e empregadores que prestam (mandam prestar) trabalho portuário numa zona portuária.
- 24 O órgão jurisdicional de reenvio observa que os artigos do Tratado relativos à livre circulação são regras fundamentais para a União e que qualquer obstáculo a estas liberdades, por muito pequeno que seja, é proibido. As medidas que possam entrar ou tornar menos atrativo o exercício das liberdades fundamentais

garantidas pelo TFUE podem ser permitidas, desde que prossigam um objetivo de interesse geral, sejam adequadas para garantir a sua realização e não excedam o necessário para atingir o objetivo visado.

- 25 Importa, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, averiguar, em primeiro lugar, se as restrições relativas ao recrutamento, na lista e fora da lista, de trabalhadores portuários reconhecidos e a forma como as decisões são tomadas pela comissão administrativa são compatíveis com as disposições relativas à livre circulação garantida pelo TFUE. No que se refere à inexistência, alegada pelas recorrentes, de um procedimento de impugnação, o órgão jurisdicional de reenvio observa que, segundo o direito belga (artigo 583.º, n.º 4, do Código Jurisdicional) uma decisão positiva ou negativa de concessão do reconhecimento como trabalhador portuário pela comissão administrativa pode ser impugnada diretamente nos tribunais.
- 26 Coloca-se, em seguida, a questão de saber se se pode considerar proporcionado que apenas um serviço externo para a prevenção e proteção no trabalho, no qual está filiada a organização de trabalhadores local, possa declarar a aptidão clínica do candidato a trabalhador portuário. A mesma questão se coloca em relação aos testes psicotécnicos, em relação aos quais o órgão jurisdicional de reenvio observa que também o trabalhador estrangeiro deve demonstrar que cumpre condições semelhantes em matéria de trabalho portuário. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, a questão coloca-se também relativamente à prova da competência profissional que deve ser apresentada. O mesmo tem dúvidas de que a exigência de dispor de um contrato de trabalho seja adequada face ao objetivo, prosseguido pelo legislador, de garantia da segurança do trabalho portuário.
- 27 O órgão jurisdicional de reenvio questiona-se ainda, relativamente à duração do reconhecimento e ao regime de transição previsto, se estes são, enquanto tais, compatíveis com o direito da União.
- 28 A decisão impugnada implica, na prática, que, a título transitório, o contrato de trabalho deva ser inicialmente celebrado sem termo; a partir de 1 de julho de 2017 por um termo mínimo de dois anos; a partir de 1 de julho de 2018 por um termo mínimo de um ano e a partir de 1 de julho de 2019 por um termo mínimo de seis meses. Só a partir de 1 de julho de 2020 pode o termo ser fixado livremente.
- 29 Desde que o trabalhador disponha de um contrato de trabalho, é um trabalhador portuário reconhecido e, cada vez que consiga um contrato de trabalho, pode solicitar o reconhecimento, o que também implica, desde logo, que, independentemente do motivo da cessação do contrato de trabalho (por exemplo, também no caso de contratos de curta duração), deve sempre submeter-se ao procedimento de reconhecimento. À luz do objetivo da decisão impugnada – a garantia da segurança do trabalhador portuário – o órgão jurisdicional de reenvio suscita a questão da aptidão e da proporcionalidade do regime, tendo em conta as razões imperiosas de interesse geral prosseguidas.

- 30 Se o estatuto laboral do trabalhador portuário reconhecido for menos atrativo do que o dos trabalhadores portuários incluídos na lista, isso poderá levar, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, a que a atratividade do trabalho portuário fora da lista e a disponibilidade de tais trabalhadores portuários sejam limitadas e a que, deste modo, exista uma restrição injustificada à livre circulação.
- 31 Além disso, não pode ser mais difícil integrar a lista para um trabalhador estrangeiro do que para um trabalhador belga. Neste contexto, e tendo em conta a exigência da «necessidade de mão de obra» para ser incluído na lista – que se aplica a trabalhadores nacionais e estrangeiros – levanta-se a questão de saber se o regime é, no seu todo, compatível com a liberdade de circulação e não excede o necessário para atingir o objetivo de segurança pretendido.
- 32 O reconhecimento automático de todos os trabalhadores portuários existentes como «trabalhadores portuários incluídos na lista» implica ainda que os empregadores não têm o direito de captar mão de obra adequada mediante a celebração direta com esses trabalhadores de um contrato por tempo indeterminado e de lhes oferecer estabilidade no emprego segundo as regras do direito comum do trabalho. Levanta-se novamente a questão, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, de saber se tal medida é adequada e proporcional tendo em conta o objetivo prosseguido e se é, por conseguinte, compatível com a liberdade fundamental de estabelecimento e a livre circulação de trabalhadores.
- 33 Levanta-se igualmente a questão de saber se a obrigação de estabelecer, por convenção coletiva de trabalho, condições e modalidades nas quais um trabalhador portuário pode ser empregado «numa zona portuária diferente daquela onde foi reconhecido» é uma medida razoável e proporcionada (posição do recorrido) ou, se «do ponto de vista da segurança não se compreende, em termos razoáveis, a razão pela qual a mobilidade entre as diferentes zonas portuárias deve ser restringida ou sujeita a condições adicionais» (posição das recorrentes).
- 34 Por último, estão em causa a questão da necessidade de dispor de um certificado de segurança para os trabalhadores que efetuam trabalho de logística e a questão de saber se esta medida visa a proteção em geral e, portanto, a proteção também dos trabalhadores em causa. Considerada em si mesma, a exigência não configura, segundo o órgão jurisdicional de reenvio qualquer violação das disposições que as recorrentes consideram que foram violadas. Com efeito, levanta-se a questão de saber se a medida – interpretada no sentido de que o referido certificado de segurança deve ser novamente solicitado para cada contrato, o que implica incontestavelmente um encargo administrativo que deve, mesmo no caso de contratos (sucessivos) de curta duração mensais, semanais ou diários, ser sempre repetido – é proporcionada à luz da liberdade de estabelecimento e da livre circulação de trabalhadores. Por uma questão de exaustividade, o despacho de reenvio observa, a esse respeito, que nos casos de trabalho temporário nos termos do direito belga, o trabalhador não celebra o contrato de trabalho com a empresa utilizadora, mas sim com a empresa de trabalho temporário.