

Processo C-948/19**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:**

31 de dezembro de 2019

Órgão jurisdicional de reenvio:

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (Supremo Tribunal da Lituânia)

Data da decisão de reenvio:

30 de dezembro de 2019

Recorrente:

UAB «Manpower Lit»

Recorridos:

E. S.

M. L.

M. P.

V. V.

R. V.

Objeto do processo principal

Recurso sobre uma questão de direito relativa a um exame da interpretação e da aplicação das normas de direito material que regem o pagamento de igual remuneração aos trabalhadores temporários e aos trabalhadores permanentes de um utilizador.

Objeto e base jurídica do pedido de decisão prejudicial

O pedido foi apresentado nos termos do artigo 267.º, terceiro parágrafo, TFUE e tem por objeto a interpretação do artigo 1.º, n.ºs 2 e 3, e do artigo 5.º, n.º 1, da

Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO 2008, L 327, p. 9, a seguir «Diretiva 2008/104»).

Questões prejudiciais

1. Que significado deve ser dado ao termo «empresa pública» do artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 2008/104? Devem considerar-se «empresas públicas» na aceção da Diretiva 2008/104 as agências da União como o [Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)]?
2. Que entidades (empresa de trabalho temporário, utilizador, pelo menos uma delas, ou eventualmente ambas) estão sujeitas, segundo o artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 2008/104, ao critério do exercício de uma atividade económica? Devem os âmbitos de atividade e as funções do EIGE, conforme definidos nos artigos 3.º e 4.º do Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de dezembro de 2006, ser considerados atividades económicas na aceção do artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 2008/104?
3. Pode o artigo 1.º, n.ºs 2 e 3, da Diretiva 2008/104 ser interpretado no sentido de que é suscetível de excluir da aplicação da diretiva as empresas de trabalho temporário públicas e privadas ou os utilizadores que não estejam envolvidos nas relações referidas no artigo 1.º, n.º 3, da diretiva e não exerçam uma atividade económica na aceção do artigo 1.º, n.º 2, da mesma?
4. Devem as disposições do artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104, relativas ao direito dos trabalhadores temporários às condições fundamentais de trabalho e emprego, em particular no que se refere à remuneração, aplicar-se plenamente às agências da União Europeia, que estão sujeitas a regras especiais de direito do trabalho da União e aos artigos 335.º e 336.º TFUE?
5. A legislação de um Estado-Membro (artigo 75.º do Código do Trabalho lituano) que transpõe as disposições do artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104 para todas as empresas que utilizam trabalhadores temporários (incluindo as instituições da União) viola o princípio da autonomia administrativa de uma instituição da União, estabelecido nos artigos 335.º e 336.º TFUE, e as normas que regem o cálculo e o pagamento dos salários previstas no Estatuto dos Funcionários da União Europeia?
6. Tendo em conta que todos os lugares (funções) para os quais o EIGE contrata diretamente trabalhadores incluem tarefas que só podem ser realizadas por trabalhadores que trabalham ao abrigo do Estatuto dos Funcionários da União Europeia, podem os respetivos os lugares (funções) de trabalhadores temporários ser considerados as «mesma[s] func[ões]» na aceção do artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104?

Disposições de direito da União invocadas

Artigos 335.º e 336.º TFUE

Considerando 12, artigo 1.º, n.ºs 1, 2 e 3, artigo 2.º e artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104

Artigos 3.º e 4.º do Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de dezembro de 2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género (JO 2006, L 403, p. 9).

Disposições nacionais invocadas

Artigo 2.º, n.ºs 3 e 5 («Termos básicos desta Lei») e artigo 3.º («Celebração de um contrato de trabalho temporário, conteúdo e caducidade») da Lei relativa ao emprego por empresas de trabalho temporário da República da Lituânia, de 1 de maio de 2013, que esteve em vigor até 1 de julho de 2017.

Artigo 75.º, n.º 2, do Código do Trabalho da República da Lituânia (a seguir «Código do Trabalho») que entrou em vigor em 1 de julho de 2017, que dispõe: «A empresa de trabalho temporário deve assegurar que a remuneração do trabalhador temporário pelo trabalho prestado para um utilizador seja pelo menos igual à remuneração que receberia se o utilizador tivesse contratado o trabalhador temporário ao abrigo de um contrato de trabalho para a mesma função, exceto nos casos em que os trabalhadores temporários contratados ao abrigo de um contrato de trabalho temporário por tempo indeterminado sejam remunerados pela empresa de trabalho temporário durante os períodos entre cedências e o nível dessa remuneração durante os períodos entre cedências seja o mesmo que o recebido durante as cedências. O utilizador é subsidiariamente responsável pelo cumprimento da obrigação de pagar ao trabalhador temporário pelo trabalho prestado para o utilizador pelo menos a remuneração que seria paga se este tivesse contratado o trabalhador temporário ao abrigo de um contrato de trabalho para a mesma função. No cumprimento dessa obrigação, o utilizador, caso a empresa de trabalho temporário o solicite, deve prestar as informações relativas à remuneração paga à categoria correspondente de trabalhadores empregados pelo utilizador.»

Apresentação sucinta dos factos e do processo principal

- 1 A recorrente no processo principal é a sociedade de responsabilidade limitada (UAB) registada na Lituânia «Manpower Lit» (a seguir «Manpower Lit»), que presta serviços de trabalho temporário. O EIGE, utilizador, é interveniente no presente processo.
- 2 A «Manpower Lit» foi adjudicatária de um concurso público para a prestação de serviços de pessoal temporário lançado pelo EIGE em 2012 e celebrou com o este

um contrato, cujas especificações técnicas definiam, em termos gerais, os casos em que o EIGE se deparava com a necessidade de recorrer a serviços de pessoal temporário. Essas especificações previam também os tipos e as categorias dos perfis do pessoal necessário e definiam igualmente outros requisitos e condições de trabalho desejáveis. Agindo em conformidade com as condições especificadas no procedimento de contratação pública, a «Manpower Lit» publicou concursos para empregos correspondentes às necessidades do EIGE.

- 3 Os recorridos no processo principal celebraram contratos de trabalho temporário com a «Manpower Lit». A «Manpower Lit» comprometeu-se a pagar-lhes um salário por hora, que foi ajustado durante a relação laboral.
- 4 Os contratos de trabalho temporário estabeleciam que os recorridos prestariam trabalho para o utilizador designado pelo empregador. Aos contratos de trabalho temporário foram juntos anexos onde se indicava que o utilizador era o EIGE.
- 5 Os contratos de trabalho temporário dos recorridos estabeleciam que os mesmos se mantinham em vigor até o utilizador, o EIGE, deixar de solicitar que o respetivo lugar fosse preenchido. Os recorridos desempenharam várias funções no EIGE ao abrigo desses contratos. Em 1 de janeiro de 2019, a «Manpower Lit» tinha rescindido os contratos de trabalho com todos os recorridos.
- 6 Os recorridos, considerando que lhes eram devidos salários em atraso, requereram o respetivo pagamento junto da Darbo ginčų komisija (Comissão de Conflitos Laborais).
- 7 Por Decisão de 20 de junho de 2018, a Comissão de Conflitos Laborais, baseando-se na Diretiva 2008/104 e no artigo 75.º, n.º 2, do Código do Trabalho, considerou que a «Manpower Lit» tinha discriminado os recorridos pelo facto de lhes terem sido pagos salários inferiores aos que teriam recebido se tivessem sido contratados diretamente pelo EIGE. A Comissão de Conflitos Laborais adotou uma decisão favorável aos recorridos.
- 8 A «Manpower Lit» interpôs recurso da decisão da Comissão de Litígios Laborais para o Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunal de Primeira Instância de Vilnius, Lituânia). Por Decisão de 20 de fevereiro de 2019, o referido órgão jurisdicional negou provimento ao recurso da recorrente.
- 9 A «Manpower Lit» interpôs recurso da decisão do Vilniaus miesto apylinkės teismas (Tribunal de Primeira Instância de Vilnius, Lituânia) para o Vilniaus apygardos teismas (Tribunal Regional de Vilnius, Lituânia). Por Despacho de 20 de junho de 2019, o referido órgão jurisdicional negou provimento ao recurso.
- 10 A «Manpower Lit» interpôs um recurso sobre uma questão de direito perante o órgão jurisdicional de reenvio.

Argumentos essenciais das partes no processo principal

Argumentos da recorrente

- 11 A recorrente alega que o órgão jurisdicional de recurso interpretou e aplicou incorretamente a Diretiva 2008/104 e o artigo 75.º, n.º 2, do Código do Trabalho. Estas disposições não visam harmonizar as condições de remuneração para todos os trabalhadores temporários e trabalhadores permanentes dos utilizadores, mas especificamente para aqueles que ocupam a mesma função (prestam trabalho idêntico). A recorrente sustenta que o termo «mesma função» não pode ser equiparado ou considerado idêntico aos termos «funções semelhantes» ou «tarefas semelhantes».
- 12 Na sua opinião, não só os recorridos não desempenharam no EIGE funções semelhantes às desempenhadas pelo pessoal permanente do EIGE, como os requisitos de qualificação estabelecidos para aqueles eram consideravelmente inferiores aos aplicáveis ao pessoal permanente. Além disso, o estatuto jurídico dos funcionários da União e o dos recorridos era essencialmente diferente, como era também diferente o procedimento de recrutamento para trabalharem para o utilizador.
- 13 Na sua opinião, o EIGE não exerce atividades económicas na aceção do artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 2008/104, pelo que não está sujeito a essa diretiva.
- 14 O Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia e o Estatuto dos Funcionários da União Europeia (a seguir «Estatuto») não podem ser aplicados aos recorridos (enquanto trabalhadores temporários), porque não são funcionários nem outros agentes da União. As funções ocupadas pelos recorridos não podem ser comparadas com os do pessoal permanente do EIGE.

Argumentos do EIGE, interveniente no processo principal

- 15 O EUGE alega que ao aplicar o artigo 5.º da Diretiva 2008/104 e a legislação nacional correspondente, os órgãos jurisdicionais devem avaliar se a aplicação da Diretiva 2008/104 no que respeita à remuneração não discriminatória não infringe outras disposições do direito da União. O Tribunal de Justiça declarou em diversas ocasiões que são os órgãos jurisdicionais nacionais que devem determinar se um dado empregador é uma autoridade pública e de que modo as disposições da legislação laboral da União podem ser aplicadas a esse empregador.
- 16 Uma interpretação pelos órgãos jurisdicionais da não discriminação quanto à remuneração e a sua aplicação a uma agência da União, mesmo com o objetivo de ampliar a aplicação da não discriminação no mercado, é incompatível com as disposições do direito da União.
- 17 O Regulamento (UE, Euratom) 2018/1046 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de julho de 2018, relativo às disposições financeiras aplicáveis ao

orçamento geral da União, que altera os Regulamentos (UE) n.º 1296/2013, (UE) n.º 1301/2013, (UE) n.º 1303/2013, UE n.º 1304/2013, (UE) n.º 1309/2013, (UE) n.º 1316/2013, (UE) n.º 223/2014 e (UE) n.º 283/2014, e a Decisão n.º 541/2014/UE, e revoga o Regulamento (UE, Euratom) n.º 966/2012, proíbe a transferência do exercício de funções para pessoas que não trabalhem ao abrigo do Estatuto dos Funcionários. O EIGE é um empregador público que tem direitos e obrigações especiais estabelecidos pelo Tratado FUE e pelo Estatuto, e as regras que regem as suas receitas e despesas estão previstas no referido Regulamento 2018/1046.

Argumentos dos recorridos

- 18 Segundo os recorridos, a posição defendida pela recorrente quanto ao artigo 75.º, n.º 2, do Código do Trabalho é infundada, uma vez que, segundo esta disposição, o nível da remuneração de um trabalhador temporário está ligado à remuneração que seria paga a um determinado trabalhador temporário se este trabalhasse como trabalhador permanente, e não à remuneração paga a outros trabalhadores temporários específicos que trabalham para o utilizador. Por conseguinte, para determinar o que constitui uma remuneração adequada para os trabalhadores temporários, estes trabalhadores não devem ser comparados com outros trabalhadores (permanentes) que tenham sido contratados diretamente para os mesmos lugares, sendo antes necessário avaliar o nível da remuneração que um determinado trabalhador temporário deveria receber pelo mesmo trabalho que presta como trabalhador temporário, se tivesse sido contratado diretamente.
- 19 Afirmam que as garantias de proteção dos direitos dos trabalhadores temporários estabelecidas no artigo 75.º, n.º 2, do Código do Trabalho são reguladas uniformemente na União Europeia. A prática das instituições da União confirma que a remuneração dos trabalhadores temporários nas instituições estabelecidas pela União Europeia é determinada em conformidade com a regra estabelecida no artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104, que corresponde ao artigo 75.º, n.º 2, do Código do Trabalho.
- 20 Na sua opinião, no caso em apreço, o objeto do litígio não é regido pelo direito da União. O litígio é regido pelo direito nacional, pelo que não é necessário interpretar a legislação da União.

Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial

- 21 O órgão jurisdicional de reenvio indica que o litígio no processo principal surgiu, essencialmente, quanto à questão de saber se as disposições relativas à igualdade de tratamento dos trabalhadores temporários e dos trabalhadores contratados diretamente pelo utilizador, estabelecidas no artigo 5.º da Diretiva 2008/104 e transpostas para o direito nacional, são aplicáveis à situação do processo principal, tendo em conta que o utilizador era o EIGE, uma agência da União Europeia.

- 22 O órgão jurisdicional de reenvio deve abordar a questão da aplicação dos critérios estabelecidos no artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 2008/104. Esta disposição prevê que a diretiva se aplica a empresas públicas ou privadas que sejam empresas de trabalho temporário ou utilizadores que exerçam uma atividade económica, com ou sem fins lucrativos. O órgão jurisdicional nacional pretende obter esclarecimentos quanto a dois aspetos desta disposição: o significado preciso do termo «empresa pública» e a entidade (entidades) sujeita(s) ao critério do exercício de uma atividade económica que figura nesta disposição. O esclarecimento destes aspetos determinará a resposta à questão de saber se o EIGE é abrangido pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2008/104.
- 23 No que respeita ao termo «empresa pública», o órgão jurisdicional de reenvio observa que resulta da análise de determinadas versões linguísticas da Diretiva 2008/104 (inglesa, francesa e polaca) que o sentido do termo utilizado na versão lituana da diretiva [«valstybinė įmonė»] difere do sentido das versões nas outras línguas acima referidas, dado que se trata de um termo mais amplo e mais próximo do termo «entidade pública».
- 24 Quanto ao critério do «exercício de uma atividade económica», não é inteiramente claro a que entidades se aplica, ou seja, i) se se aplica apenas ao utilizador; ii) se se aplica a empresas públicas e privadas que sejam empresas de trabalho temporário ou utilizadores, dos quais pelo menos um «exerce uma atividade económica»; ou iii) se esta disposição deve ser entendida no sentido de que tanto a empresa de trabalho temporário como o utilizador devem «exercer uma atividade económica».
- 25 O órgão jurisdicional de reenvio indica que parece que a Diretiva 2008/104 não deve ser interpretada no sentido de que impõe a obrigação de o utilizador «exercer uma atividade económica», e que esta questão é deixada à apreciação dos próprios Estados-Membros. Contudo, é necessária uma interpretação deste critério por parte do Tribunal de Justiça.
- 26 Tendo em conta que: a) a diretiva se aplica igualmente às empresas públicas (entidades públicas); b) a lei lituana, no exercício do poder de apreciação concedido aos Estados-Membros, não prevê exceções à aplicação da diretiva a entidades que não exerçam atividades económicas; c) não há qualquer dúvida de que a empresa de trabalho temporário exercia «uma atividade económica»; d) a Diretiva 2008/104 não contém quaisquer exceções que permitam excluir do seu âmbito de aplicação situações em que os utilizadores sejam entidades do setor público, incluindo agências da União; e e) a Diretiva 2018/104 não contém quaisquer exceções que permitam não aplicar o princípio da igualdade de tratamento aos trabalhadores temporários que trabalham nessas entidades, o órgão jurisdicional de reenvio considera que, *prima facie*, não parece haver razões para excluir do âmbito de aplicação da Diretiva 2008/104 e da legislação nacional que lhe dá execução a situação em causa no processo principal, nem para não aplicar aos trabalhadores temporários a proteção garantida por esses atos jurídicos.

- 27 Referindo-se às Conclusões referidas no n.º 46 do Acórdão de 17 de novembro de 2016 no processo C-216/15, Betriebsrat der Ruhrländische Klinik gGmbH, EU:C:2016:883, e aos esclarecimentos expostos no n.º 40 do Acórdão de 11 de novembro de 2010 no processo C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674, referido no primeiro acórdão, o órgão jurisdicional nacional tende a considerar que as agências da União não devem ser objeto de exceções.
- 28 Atendendo ao conteúdo e à substância da Diretiva 2008/104, o princípio da boa administração exigiria que fosse explicitamente prevista a possibilidade de os Estados-Membros que aplicam a diretiva preverem exceções relativas à não aplicação da diretiva ou da correspondente disposição sobre a igualdade de tratamento a entidades como o EIGE. Como exemplo de uma exceção específica, o órgão jurisdicional nacional cita o artigo 1.º, n.º 3, da diretiva, mas conclui que nem a redação da diretiva nem a legislação nacional preveem qualquer motivo para associar essa exceção ao critério do exercício de uma atividade económica. Além disso, as exceções não são, em geral, interpretadas de modo extensivo.
- 29 Parece razoável considerar que a Diretiva 2008/104 foi adotada tendo igualmente em mente utilizadores como o EIGE e tendo também em conta as características específicas do seu financiamento, e harmonizando as disposições da diretiva com outras disposições do direito da União.
- 30 Os procedimentos mais sofisticados de contratação e despedimento no setor público reforçam parcialmente a estabilidade e a independência das atividades das entidades públicas, que são especialmente importantes para o funcionamento do setor público. Simultaneamente, as formalidades acima referidas podem também ter consequências indesejáveis, como a escassez de mão-de-obra numa situação de aumento súbito da carga de trabalho. O trabalho temporário é uma ferramenta útil que contribui para a resolução deste problema. À luz destas considerações, a não aplicação da igualdade de tratamento a entidades como o EIGE poderia levar a uma redução da competitividade das entidades em questão no mercado de trabalho, em comparação com os empregadores do setor privado.