

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
F. G. JACOBS
apresentadas em 20 de Setembro de 2001¹

1. No presente caso, o Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal de Trabalho), Alemanha, coloca questões acerca do efeito directo, interpretação e âmbito *ratione temporis* do artigo 37.º, n.º 1, do Acordo europeu que cria uma associação entre as Comunidades Europeias e os seus Estados-Membros, por um lado, e a República da Polónia, por outro².

As disposições nacionais relevantes

O acordo europeu

3. Pela Decisão 93/743³, o Conselho e a Comissão aprovaram, em nome das Comunidades, o Acordo europeu que cria uma associação entre as Comunidades Europeias e os seus Estados-Membros, por um lado, e a República da Polónia, por outro, assinado em Bruxelas, em 16 de Dezembro de 1991. Nos termos do artigo 121.º, o acordo entrou em vigor em 1 de Fevereiro de 1994⁴.

2. A questão essencial é a de saber se aquela disposição impede a aplicação aos nacionais polacos de uma norma da lei nacional que prevê que os lugares de professores-assistentes de língua estrangeira podem ser providos por contratos de trabalho de duração limitada, ao passo que, para outro pessoal docente com funções especiais, o recurso a esses contratos deve ser justificado caso a caso com base numa razão objectiva.

4. De acordo com o décimo quinto considerando do preâmbulo do acordo, a referida associação é criada na convicção de que o objectivo final da Polónia é o de vir a ser membro da Comunidade e de que a associação, na perspectiva das partes, contribuirá para a realização deste objectivo.

1 — Língua original: inglês.

2 — JO 1993, L 348, p. 2.

3 — Decisão do Conselho e da Comissão, de 13 de Dezembro de 1993, relativa à celebração do Acordo europeu entre as Comunidades Europeias e os seus Estados-Membros, por um lado, e a República da Polónia, por outro (JO 1993, L 348, p. 1).

4 — Informação relativa à data de entrada em vigor do Acordo europeu com a Polónia (JO 1993, L 348, p. 184).

5. Os objectivos do acordo são estabelecidos no artigo 1.º, n.º 2: — promover a cooperação no domínio da cultura».

«— proporcionar um enquadramento adequado para o diálogo político entre as partes que permita o desenvolvimento de relações políticas estreitas,

— promover a expansão do comércio e de relações económicas harmoniosas entre as partes, fomentando assim o desenvolvimento económico dinâmico e a prosperidade da Polónia,

— constituir uma base para a assistência financeira e técnica da Comunidade à Polónia,

— estabelecer um enquadramento adequado para a integração gradual da Polónia na Comunidade. Para o efeito, a Polónia deverá envidar esforços no sentido de preencher as condições necessárias,

6. Para a prossecução dos referidos objectivos, o acordo europeu contém um conjunto de disposições detalhadas, em particular, a respeito da livre circulação de mercadorias (título III do acordo), da circulação de trabalhadores, direito de estabelecimento e prestação de serviços (título IV), dos pagamentos, dos capitais, da concorrência e da aproximação de legislações (título V), da cooperação económica (título VI), da cooperação cultural (título VII) e da cooperação financeira (título VIII). Por outro lado, o artigo 102.º cria um Conselho de Associação com competência para supervisionar a aplicação do acordo e formular, em conformidade com disposições específicas do mesmo, decisões e recomendações.

7. No presente processo estão em questão as disposições do título IV («Circulação dos trabalhadores, direito de estabelecimento, prestação de serviços») e, em especial, o capítulo I («Circulação dos trabalhadores») deste título.

8. As normas do capítulo I não conferem aos trabalhadores imigrantes polacos o direito de entrada e permanência nos territórios dos Estados-Membros. Contudo, no que diz respeito aos trabalhadores imigrantes polacos que se encontram legal-

mente empregados no território de um Estado-Membro, o artigo 37.º do acordo contém a regulamentação relevante no âmbito do presente processo⁵:

«1. Sem prejuízo das condições e modalidades aplicáveis em cada Estado-Membro:

- o tratamento concedido aos trabalhadores de nacionalidade polaca, legalmente empregados no território de um Estado-Membro, não pode ser objecto de qualquer discriminação baseada na nacionalidade, no que respeita a condições de trabalho, remunerações ou despedimentos, em relação aos cidadãos daquele Estado-Membro,

5 — Disposições com redacção idêntica encontram-se em cada um dos dez acordos europeus assinados até esta data. V. artigo 38.º, n.º 1, do Acordo europeu que cria uma associação entre as Comunidades Europeias e os seus Estados-Membros, por um lado, e a República da Bulgária, por outro (JO 1994, L 358, p. 3); artigo 38.º, n.º 1, do Acordo europeu que cria uma associação entre as Comunidades Europeias e os seus Estados-Membros, por um lado, e a República Checa, por outro (JO 1994, L 360, p. 2); artigo 36.º, n.º 1, do Acordo europeu que cria uma associação entre as Comunidades Europeias e os seus Estados-Membros, por um lado, e a República da Estónia, por outro (JO 1998, L 68, p. 3); artigo 37.º, n.º 1, do Acordo europeu que cria uma associação entre as Comunidades Europeias e os seus Estados-Membros, por um lado, e a República da Hungria, por outro (JO 1993, L 347, p. 2); artigo 37.º, n.º 1, do Acordo europeu que cria uma associação entre as Comunidades Europeias e os seus Estados-Membros, por um lado, e a República da Letónia, por outro (JO 1998, L 26, p. 3); artigo 37.º, n.º 1, do Acordo europeu que cria uma associação entre as Comunidades Europeias e os seus Estados-Membros, por um lado, e a República da Lituânia, por outro (JO 1998, L 51, p. 3); artigo 38.º, n.º 1, do Acordo europeu que cria uma associação entre as Comunidades Europeias e os seus Estados-Membros, por um lado, e a República da Roménia, por outro (JO 1994, L 357, p. 2); artigo 38.º, n.º 1, do Acordo europeu que cria uma associação entre as Comunidades Europeias e os seus Estados-Membros, por um lado, e a República Eslovaca, por outro (JO 1994, L 359, p. 2); e artigo 38.º, n.º 1, do Acordo europeu que cria uma associação entre as Comunidades Europeias e os seus Estados-Membros, agindo no âmbito da União Europeia, por um lado, e a República da Eslovénia, por outro (JO 1999, L 51, p. 3).

[...]»
 9. O artigo 37.º do acordo deve ser lido à luz do artigo 58.º, inserido no capítulo IV («Disposições gerais») do título IV. O referido artigo dispõe, no n.º 1:

«Para efeitos da aplicação do título IV do presente acordo, nenhuma das suas disposições obsta à aplicação, pelas partes, das respectivas legislações e regulamentações respeitantes à entrada e à residência, ao trabalho, às condições de trabalho, ao estabelecimento de pessoas singulares e à prestação de serviços, desde que tal aplicação não anule ou comprometa as vantagens que qualquer das partes retira de uma disposição específica do presente acordo. Esta disposição não prejudica o disposto no artigo 53.º»

10. Finalmente, estão anexadas ao acordo várias declarações conjuntas. A segunda dessas declarações, com a epígrafe «N.º 1 do artigo 37.º», afirma⁶:

«Entende-se que o conceito 'condições e modalidades aplicáveis em cada Estado-Membro' inclui normas comunitárias, quando for adequado.»

6 — JO 1993, L 348, p. 179.

As disposições relevantes da lei alemã

11. Como já noutra ocasião expliquei⁷, resulta da jurisprudência dos órgãos jurisdicionais alemães que só pode ser celebrado, nos termos do direito alemão, um contrato de trabalho a termo certo quando haja uma razão objectiva para esse limite. Designarei «contrato a termo certo» a este tipo de contrato de trabalho.

12. As normas sobre a celebração de contratos de trabalho a termo certo por instituições de ensino superior e investigação constam da Hochschulrahmengesetz, de 26 de Janeiro de 1976 (Lei de bases das Universidades, a seguir «HRG»).

13. A HRG foi alterada diversas vezes. Aquando dos acontecimentos que estão na origem do litígio objecto do presente processo, as disposições relevantes constavam da HRG, com as alterações introduzidas pelo artigo 1.º da Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, de 14 de Junho de 1985 (Lei dos contratos de trabalho a termo certo dos docentes e investigadores dos estabelecimentos de ensino superior e de investigação)⁸.

14. Esta alteração aditou à HRG um conjunto de novas disposições, os §§ 57a a 57f. No § 57a definem-se as categorias de colaboradores a que se aplicam as novas disposições, incluindo, designadamente, os «colaboradores no domínio científico e das belas-artes» referidos no § 53 da HRG, o «pessoal com funções médicas» referido no § 54, e o «pessoal docente com funções especiais», referido no § 56. O § 57b, n.º 1, determina que excepto nos casos em que não seja exigida justificação objectiva nos termos das disposições gerais e dos princípios de direito do trabalho, é permitida a celebração de contratos de trabalho a termo certo com o pessoal referido no § 57a desde que justificada com base nesse fundamento.

15. O § 57b, n.º 2, dispõe que, em relação aos colaboradores referidos nos §§ 53 e 54, essa justificação se verifica, nomeadamente, 1) quando a actividade do colaborador também tiver por objectivo a sua formação como futuro docente ou investigador ou a sua formação profissional, 2) quando o colaborador for pago através de recursos orçamentais destinados a remunerar actividades com prazo, 3) quando o colaborador for contratado para obter, ou fornecer temporariamente, conhecimentos e experiências específicos, 4) quando for remunerado essencialmente com financiamentos exteriores, ou 5) quando for contratado pela primeira vez.

7 — V. o n.º 5 das minhas conclusões apresentadas no processo C-272/92, Spotti (acórdão do Tribunal de Justiça de 20 de Outubro de 1993, C-272/92, Colect., p. I-5185).

8 — BGBl 1985 I, p. 1065.

16. O § 57b, n.º 3, em vigor no momento que ora é relevante prevê:

«Também se verifica a justificação objectiva para celebração de um contrato de trabalho a termo certo com um docente com funções especiais que tem como língua materna uma língua estrangeira, quando o objectivo dessa contratação é o ensino de línguas estrangeiras (como leitor de língua estrangeira).»

17. O § 57c, n.º 2, fixa um período máximo de cinco anos para os contratos a termo certo celebrados com base num dos fundamentos a que se refere o § 57b, n.º 2, pontos 1 a 4, ou o § 57b, n.º 3. No caso de um colaborador celebrar vários contratos a termo certo com um mesmo estabelecimento, a duração total dos contratos não pode exceder cinco anos.

18. Pode observar-se que, nos termos das disposições da HRG ao tempo que é relevante no presente caso, a contratação de leitores de língua estrangeira por meio de instrumentos a termo certo é permitida, mas não obrigatória.

19. Por fim, refira-se que o § 57a, n.º 3, foi revogado a partir de 24 de Agosto

de 1998⁹. Aos leitores de língua estrangeira aplicam-se agora as disposições gerais do § 57a, n.ºs 1 e 2. Todavia, tendo em conta que o contrato da demandante cessou antes de 24 de Agosto de 1998, a lei na sua versão alterada não lhe é aplicável, nos termos da jurisprudência alemã.

Os factos e a tramitação processual a nível nacional

20. Beata Pokrzepowicz-Meyer, a demandante no processo principal, é de nacionalidade polaca. Após a obtenção do grau de mestrado em língua alemã, em 1991, em Lodz, Polónia, transferiu a sua residência para a Alemanha em meados de 1992. Por instrumento de 5 de Outubro de 1992 foi contratada pelo demandando no processo principal, o Land Nordrhein-Westfalen, pelo período de 8 de Outubro de 1992 a 30 de Setembro de 1996, para exercer a tempo parcial as funções de leitora de língua estrangeira na Universidade de Bielefeld. Nos termos do artigo 2.º deste contrato de trabalho, é o mesmo celebrado a termo certo, em conformidade com o § 57b, n.º 3, da HRG porque se pretendia que a contratada exercesse fundamentalmente as funções de professora de línguas estrangeiras. A descrição do conteúdo funcional fornecida pelo demandado indica que as funções da demandante consistiam no ensino da língua polaca até oito horas semanais por semestre, na avaliação do trabalho linguístico dos alunos e trans-

⁹ — Lei que altera pela quarta vez a HRG (Viertes Gesetz zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes), *BGBI* 1998 I, p. 2190.

missão de conhecimentos sobre cultura polaca. À demandante era permitido prestar formação em linguística e literatura apenas excepcionalmente e, em todo o caso, de forma limitada.

que no processo se colocava uma questão de direito comunitário, o Bundesarbeitsgericht suspendeu a instância e submeteu ao Tribunal de Justiça um pedido de decisão prejudicial sobre as seguintes questões:

21. Por acção proposta no Arbeitsgericht (Tribunal de Trabalho) em 16 de Janeiro de 1996, a demandante pediu a declaração de que a relação de trabalho com o demandado não cessaria em virtude de a sua duração terminar a 30 de Setembro de 1996. Com base no acórdão do Tribunal de Justiça no processo Spotti¹⁰, que julgou que as referidas disposições da lei nacional desrespeitam o artigo 48.º, n.º 2 do Tratado CE, a demandante alegou que a fixação do termo não era justificável à luz do § 57b, n.º 3, da HRG. O demandado contestou esta pretensão, alegando essencialmente que, até à sua revogação com efeitos a partir de 24 de Agosto de 1998, o § 57b, n.º 3, da HRG continuou a aplicar-se a contratos de trabalho com leitores de língua estrangeira provenientes de países que não são membros da União Europeia.

«1. O artigo 37.º, n.º 1, do Acordo europeu de 16 de Dezembro de 1991 que cria uma associação entre as Comunidades Europeias e os seus Estados-Membros, por um lado, e a República da Polónia, por outro, impede a aplicação aos cidadãos polacos duma disposição legal nacional segundo a qual os lugares de leitores de línguas estrangeiras podem ser providos através de contratos de trabalho a termo certo, quando a celebração de tais contratos com outros professores para certas missões deve ser justificada caso a caso por uma razão objectiva?»

2. Em caso de resposta afirmativa à primeira questão:

22. O Arbeitsgericht (Tribunal de Trabalho), Alemanha, julgou a acção improcedente, tendo a demandante interposto recurso para o Landesarbeitsgericht (Tribunal Superior de Trabalho), o qual concedeu provimento ao pedido. O demandado interpôs recurso desta decisão para o Bundesarbeitsgericht com fundamento numa questão de direito. Tendo em conta

O artigo 37.º, n.º 1, do mesmo acordo também impede a aplicação da disposição legal nacional quando o contrato de trabalho a termo foi celebrado antes da entrada em vigor do acordo e o termo acordado ocorre depois da respectiva entrada em vigor?»

10 — Processo C-272/92, referido na nota 7.

23. O Land Nordrhein-Westfalen, o Governo francês e a Comissão apresentaram observações escritas. O Governo francês e a Comissão apresentaram alegações orais em audiência.

Admissibilidade

24. O acordo em questão no presente processo é um acordo internacional celebrado entre as Comunidades e os Estados-Membros e a Polónia, sendo vinculativo para as Comunidades e para os Estados-Membros, nos termos do artigo 300.º, n.º 7, do Tratado CE. De acordo com jurisprudência do Tribunal de Justiça, um semelhante acordo constitui, a partir da sua entrada em vigor, parte integrante da ordem jurídica comunitária, sendo o Tribunal de Justiça, assim, competente para decidir sobre a sua interpretação no âmbito do procedimento previsto no artigo 234.º do Tratado CE¹¹. As questões apresentadas no presente processo são, por conseguinte, admissíveis.

A primeira questão

25. Na primeira questão, o tribunal de reenvio pergunta se o artigo 37.º, n.º 1,

do acordo impede a aplicação a nacionais polacos de uma disposição legal nacional segundo a qual os lugares de leitores de línguas estrangeiras podem ser providos através de contratos de trabalho a termo certo, quando a celebração de tais contratos com outros professores para certas missões deve ser justificada caso a caso com base numa razão objectiva.

26. Para responder a esta pergunta, será necessário examinar duas questões. A primeira, a de saber se o artigo 37.º, n.º 1, tem efeito directo que permita que uma pessoa singular em situação semelhante à da demandante o possa invocar perante uma autoridade pública agindo na qualidade de empregador de professores universitários. A segunda, a de saber se uma norma nacional viola o artigo 37.º, n.º 1, ao prever que os leitores de línguas podem ser recrutados por meio de contratos a termo certo sem uma justificação para cada caso baseada numa razão objectiva.

O efeito directo do artigo 37.º, n.º 1, do acordo

27. De acordo com jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, «uma disposição de um acordo concluído pela Comunidade com um país terceiro deve ser considerada como sendo directamente aplicável sempre que, atendendo aos seus termos bem como ao objecto e à natureza do acordo, estabelecer uma obrigação clara e suficientemente determinada, que não esteja subordinada, na sua execução ou

11 — Acórdãos de 30 de Abril de 1974, Haegeman (181/73, Colect., p. 251); e de 30 de Setembro de 1987, Demirel (12/86, Colect., p. 3719, n.º 7).

nos seus efeitos, à intervenção de qualquer acto posterior»¹².

28. No sentido de determinar se o n.º 1 do artigo 37.º do acordo vai de encontro a esses critérios, torna-se, desde logo, necessário analisar a sua redacção.

29. O artigo 37.º, n.º 1, dispõe que «[s]em prejuízo das condições e modalidades aplicáveis em cada Estado-Membro [...] o tratamento concedido aos trabalhadores de nacionalidade polaca, legalmente empregados no território de um Estado-Membro, não pode ser objecto de qualquer discriminação baseada na nacionalidade, no que respeita a condições de trabalho, remunerações ou despedimentos, em relação aos cidadãos daquele Estado-Membro».

30. Como pode observar-se, a redacção do artigo 37.º, n.º 1, consiste em duas frases distintas. A última frase («o tratamento concedido [...] não pode ser objecto de qualquer discriminação [...]») estabelece clara, precisa e incondicionalmente uma proibição de discriminação baseada na nacionalidade de trabalhadores imigrantes polacos, no que respeita a condições de trabalho, remunerações e despedimentos.

12 — V., em especial, acórdãos Demirel, referido na nota 11, n.º 14; de 4 de Maio de 1999, Sürül (C-262/96, Colect., p. I-2685, n.º 60); e de 11 de Maio de 2000, Savas (C-37/98, Colect., p. I-2927, n.º 39).

31. Uma proibição estabelecida nestes termos é, como o Tribunal de Justiça reconheceu no processo El-Yassini¹³, susceptível de ter efeito directo. Naquele processo, ao Tribunal de Justiça foram apresentadas questões sobre o efeito e interpretação do artigo 40.º, n.º 1, do Acordo de Cooperação entre a Comunidade Económica Europeia e o Reino de Marrocos, nos termos do qual «[c]ada Estado-Membro aplicará aos trabalhadores de nacionalidade marroquina que trabalham no seu território um regime caracterizado pela ausência de qualquer discriminação baseada na nacionalidade em relação aos seus próprios nacionais, no que se refere às condições de trabalho e de remuneração [...]». Considerando que o artigo 40.º, n.º 1, «prescreve, em termos claros, precisos e incondicionais, a interdição de discriminar, em função da sua nacionalidade, os trabalhadores migrantes marroquinos empregados no território do Estado-Membro de acolhimento, relativamente às condições de trabalho e de remuneração [...]» e que, «a verificação de que o referido princípio da não discriminação é susceptível de regular directamente a situação dos particulares não é, por outro lado, contrariada pela análise do objecto e da natureza do acordo de que esta disposição faz parte», o Tribunal de Justiça concluiu que «os cidadãos a quem esta disposição se aplica podem invocá-la perante os órgãos jurisdicionais nacionais»¹⁴.

32. Segundo o Land Nordrhein-Westfalen, o artigo 37.º, n.º 1, do acordo não pode ter,

13 — Acórdão de 2 de Março de 1999, El-Yassini (C-416/96, Colect., p. I-1209, n.º 27).

14 — N.ºs 27, 28 e 32 do acórdão. V. também, a propósito do efeito directo de cláusulas de igual tratamento no âmbito da segurança social; acórdãos de 31 de Janeiro de 1991, Kziber (C-18/90, Colect., p. I-199); de 5 de Abril de 1995, Krid (C-103/94, Colect., p. I-719); e, mais recentemente, de 11 de Novembro de 1999, Mesbah (C-179/98, Colect., p. I-7955).

todavia, efeito directo porque as partes contratantes introduziram a frase «[s]em prejuízo das condições e modalidades aplicáveis em cada Estado-Membro». Do seu ponto de vista, aquela frase introduz reservas na proibição de discriminação baseada na nacionalidade, pelo que o artigo 37.º, n.º 1, não pode ser considerado como incondicional na acepção da jurisprudência do Tribunal de Justiça sobre o efeito directo.

33. Este argumento não pode ser rejeitado sem más. A primeira vista, o artigo 37.º, n.º 1, pode parecer que sujeita a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores comunitários e polacos a um certo poder discricionário dos Estados-Membros.

34. Na minha opinião, contudo, o argumento do demandado assenta numa interpretação incorrecta da jurisprudência do Tribunal de Justiça sobre o efeito directo das normas constantes de acordos internacionais. De acordo com essa jurisprudência¹⁵, para decidir se uma disposição é incondicional há que analisar se a obrigação aí prevista exige (isto é, tem como condição) a adopção de medidas subsequentes pelas partes no acordo, ou se essa obrigação é suficientemente precisa e completa para ser aplicada pelos tribunais nacionais sem a adopção de tais medidas. Tendo em atenção a jurisprudência, o facto de a redacção do artigo 37.º, n.º 1, se referir às «condições e modalidades aplicá-

veis em cada Estado-Membro» não é determinante. Mesmo que, como defende o demandado, decorresse dessa redacção que o exercício dos direitos garantidos pelo artigo 37.º, n.º 1, aos trabalhadores polacos pudesse ser sujeito a certas condições impostas pela lei nacional¹⁶, a obrigação de não discriminação de trabalhadores imigrantes polacos com base na nacionalidade continua a ser perfeitamente aplicável ao nível dos tribunais nacionais, mesmo não existindo quaisquer medidas dessa natureza.

35. A alegação de que o artigo 37.º, n.º 1, não possui efeito directo é, por outro lado, dificilmente reconciliável com o objectivo e o âmbito do acordo no seu todo¹⁷.

36. Pode observar-se, desde logo, que nem o artigo 37.º, n.º 1 nem qualquer outra

16 — Terei em consideração, *infra*, n.ºs 42 a 45, que condições poderão ser essas.

17 — V., em sentido semelhante, M. Cremona, «The New Associations: Substantive Issues of the Europe Agreements with the Central and Eastern European States», in (ed.) V. Konstantinidis, *The Legal Regulation of the European Community's External Relations after the Completion of the Internal Market*, p. 145; D. Martin, «Association Agreements», in *Assoziierungsabkommen der EU mit Drittstaaten* (1998), p. 32; Outros pronunciaram-se favoravelmente sobre o efeito directo do artigo 37.º, n.º 1, embora sem examinar directamente a importância da frase «sem prejuízo das condições e modalidades aplicáveis em cada Estado-Membro». V. S. Peers, «Towards Equality: Actual and Potential Rights of Third-Country Nationals in the European Union», [1996] *Common Market Law Review* 7, p. 29; L. Nyssen & X. Denoël, «La situation des ressortissants de pays tiers à la suite de l'arrêt 'Bosman'», *Revue du marché unique européen* (1996) 119, pp. 124 a 125.

15 — V., *supra*, nota 12.

disposição do acordo prevêem *expressamente* que o artigo 37.º, n.º 1, não tem efeito directo. A questão está antes em determinar se, na ausência de semelhante previsão expressa no acordo, a frase «sem prejuízo das condições e modalidades [...]» deve ser interpretada como retirando ao princípio da igualdade de tratamento previsto no artigo 37.º, n.º 1, esse efeito.

37. Na resposta a essa pergunta, deverá ter-se em conta que a interpretação defendida pelo Land Nordrhein-Westfalen, de acordo com a qual a igualdade de tratamento de trabalhadores imigrantes polacos está sujeita a «modalidades» e «condições» da lei nacional directa ou indirectamente ligadas à nacionalidade, permitiria aos Estados-Membros escapar à proibição constante do artigo 37.º, n.º 1. Deste modo e como a Comissão e o Bundesarbeitsgericht assinalam, reduzir-se-ia consideravelmente a eficácia do artigo 37.º, n.º 1, tornando-o, talvez, inútil. Considero difícil de aceitar a perspectiva, implícita no argumento do Land Nordrhein-Westfalen, de que as partes no acordo pretendiam semelhante resultado. Neste contexto, sublinho que nem os Estados-Membros nem o Conselho apresentaram observações ao Tribunal de Justiça no sentido de defender essa interpretação, e que a Comissão e o Governo francês concordam que o artigo 37.º, n.º 1, tem efeito directo, muito embora, segundo o Governo francês, o direito à igualdade de tratamento no que diz respeito às condições de recrutamento não implica um direito de entrada ou de permanência nos territórios dos Estados-Membros.

38. Em todo o caso, se as partes no acordo pretendessem privar o artigo 37.º, n.º 1, de efeito directo e, por conseguinte, de grande parte da sua força, teriam, em princípio, expressado essa intenção mais claramente do que pelo recurso à fórmula vaga «sem prejuízo das condições e modalidades [...]». As partes contratantes poderiam, por exemplo, ter introduzido no título IX («Disposições institucionais, gerais e finais») uma disposição sobre a questão do efeito directo do acordo.

39. Uma comparação do artigo 37.º, n.º 1, com outras disposições do acordo também sugere, ao contrário do que afirma o Land Nordrhein-Westfalen, que a proibição de discriminação estabelecida naquele artigo tem efeito directo. Algumas dessas disposições são de natureza puramente programática e a sua aplicação depende de decisões ainda a adoptar pelo Conselho de Associação¹⁸. É esse o caso, por exemplo, no que diz respeito às matérias da segurança social dos trabalhadores ao abrigo dos artigos 38.º e 39.º e da prestação de serviços nos termos do artigo 55.º do acordo. Essas disposições referem-se expressamente a medidas ainda a adoptar pelo Conselho de Associação, o qual tem o poder de adoptar decisões para a realização dos objectivos fixados. É questionável se, à luz da jurisprudência do Tribunal de Justiça, essas decisões têm

18 — V., *supra*, n.º 6.

efeito directo¹⁹. Ao contrário do que se verifica relativamente a estas decisões, o artigo 37.º, n.º 1, estabelece uma regra que prevê claramente um resultado a obter e que é suficientemente precisa e completa para ser aplicada pelos tribunais nacionais sem necessidade de medidas de concretização. É, assim, inteiramente lógico que o artigo 37.º, n.º 1, não faça referência a quaisquer medidas e que, nos termos do artigo 42.º do acordo, o Conselho de Associação não detenha o poder de adoptar decisões vinculativas para aplicar o artigo 37.º, n.º 1, mas apenas para examinar «formas de facilitar a circulação dos trabalhadores» e de «formular recomendações».

40. A perspectiva de que o artigo 37.º, n.º 1, é susceptível de regular directamente a situação dos particulares é, de resto, perfeitamente coerente com o propósito e a natureza do acordo²⁰. Como se depreende do preâmbulo e do artigo 1.º, n.º 2²¹, o acordo cria uma associação que, permitindo o diálogo político, tem como objectivo a promoção do comércio e de relações económicas entre as partes, bem como a prosperidade da Polónia, no sentido de facilitar a sua adesão à União Europeia. É inegável que se contribuirá para a prossecução desse objectivo se aos trabalhadores imigrantes polacos for garantida a possibilidade de, nos tribunais nacionais do Estados-Membros, recorrer-

rem directamente às disposições do acordo sobre igualdade de tratamento. Além disso, o Tribunal de Justiça já antes julgou que as disposições que consagram o princípio da igualdade de tratamento com base na nacionalidade em acordos que, criando relações de cooperação económica entre a Comunidade Europeia e Estados não-membros, não preconizam a integração destes na Comunidade, podem ter efeito directo²². As considerações que levaram o Tribunal de Justiça a adoptar esse ponto de vista são válidas, talvez até de forma mais evidente, no âmbito dos acordos que têm por fim a preparação dos Estados para a adesão à Comunidade.

41. Pode acrescentar-se que o facto de o acordo pretender sobretudo a promoção do desenvolvimento económico da Polónia, no sentido de preparar a sua adesão à Comunidade, podendo, por isso, existir um desequilíbrio entre as obrigações assumidas pela Comunidade e pela Polónia, não impede o Tribunal de Justiça, de acordo com jurisprudência constante, de reconhecer o efeito directo a algumas das suas disposições²³.

42. Mantém-se, todavia, a questão de saber como deve interpretar-se a frase «modali-

19 — V. acórdão *Demirel*, referido na nota 11, n.ºs 19 a 25; acórdão *Savas*, referido na nota 12, n.ºs 41 a 45.

20 — V., nesse sentido, as conclusões do advogado-geral P. Léger, apresentadas em 8 de Maio de 2001, no processo C-268/99, Jany, *Colect.*, p. I-8615, n.º 48.

21 — Referido nos n.ºs 4 e 5.

22 — V. nota 13.

23 — V., em especial, acórdãos *Sürül*, n.º 72, e *Savas*, n.º 53, ambos referidos na nota 12.

dades e condições aplicáveis em cada Estado-Membro», no texto do artigo 37.º, n.º 1.

43. Do meu ponto de vista, a essa questão deve responder-se à luz da estrutura do acordo como um todo. Como sublinhou o Governo francês, é evidente que no acordo se traça uma distinção entre *acesso* ao emprego e tratamento *no emprego*. Ao passo que as condições de acesso de trabalhadores imigrantes polacos aos mercados de trabalho dos Estados-Membros não são afectadas pelo acordo, os trabalhadores imigrantes admitidos no território de um Estado-Membro e que aí residem legalmente devem ser alvo de igual tratamento, no que respeita a condições de trabalho, remunerações ou despedimentos, em relação aos nacionais daquele Estado-Membro. Esta distinção decorre manifestamente da inexistência no capítulo I do título IV do acordo de disposições que garantam aos trabalhadores imigrantes polacos o direito de entrada e residência no território dos Estados-Membros, bem como do artigo 58.º, n.º 1, nos termos do qual «nenhuma das suas disposições [do acordo] obsta à aplicação, pelas partes das respectivas legislações e regulamentações respeitantes à entrada e à residência [...] desde que tal aplicação não anule ou comprometa as vantagens que qualquer das partes retira de uma disposição específica do presente acordo». Por outro lado, está anexada ao acordo uma declaração da Comunidade Europeia nos termos da qual «nada nas disposições do capítulo I, 'Movimento de trabalhadores', será entendido como prejudicando a competência dos Estados-Membros no que respeita à entrada e estadia de trabalhadores e mem-

bros das suas famílias nos seus territórios»²⁴.

44. Nestes termos, a referência no artigo 37.º, n.º 1, às «modalidades e condições aplicáveis em cada Estado-Membro» deve, na minha perspectiva, ser entendida em primeiro lugar como pretendendo deixar claro que, uma vez que as condições de acesso aos mercados de trabalho dos Estados-Membros continuam a ser matéria reservada à lei nacional, o direito de igual tratamento no trabalho apenas se aplica a trabalhadores imigrantes polacos que satisfaçam as condições procedimentais e materiais de entrada e saída do território previstas na legislação nacional aplicável.

45. Esta interpretação não contende com a declaração conjunta das partes no acordo, segundo a qual «[e]ntende-se que o conceito 'condições e modalidades aplicáveis em cada Estado-Membro' inclui normas comunitárias, quando for adequado». É claro que com essa declaração, as partes contratantes quiseram deixar claro às autoridades dos Estados-Membros que o acesso de trabalhadores da Comunidade não pode, nos termos do artigo 48.º do Tratado CE (que passou, após alteração, a artigo 39.º CE), ser sujeito a condições e modalidades decorrentes da lei nacional²⁵.

46. Concluo, assim, na esteira da Comissão e do Governo francês, que o artigo 37.º,

24 — JO 1993, L 348 p. 183.

25 — V. Martin, D.; Guild, E., *Free Movement of Persons in the European Union* (1996), p. 297.

n.º 1, do acordo tem efeito directo. Um imigrante polaco legalmente empregado num Estado-Membro pode, assim, invocar aquela disposição num processo instaurado contra uma autoridade pública agindo na qualidade de empregador.

Compatibilidade do § 57b, n.º 3, da HRG com o artigo 37.º, n.º 1, do acordo

47. O artigo 37.º, n.º 1, do acordo dispõe que o tratamento concedido aos trabalhadores imigrantes polacos «não pode ser objecto de qualquer discriminação baseada na nacionalidade, no que respeita a condições de trabalho, remunerações ou despedimentos».

48. Não restam dúvidas, na minha opinião, de que o § 57b, n.º 3, da HRG viola a referida disposição.

49. Em primeiro lugar, o Tribunal de Justiça julgou noutra sede que o prazo dos contratos de trabalho e, mais especificamente, o recurso a contratos a termo certo para pessoal docente, preenche o conceito de «condições de trabalho» do artigo 48.º, n.º 2, do Tratado CE (que

passou, após alteração, a artigo 39.º, n.º 2)²⁶. Não existe, na minha opinião, razão para interpretar de forma diferente o conceito de «condições de trabalho» referido no artigo 37.º, n.º 1, do acordo.

50. Em segundo lugar, o § 57b, n.º 3, da HRG, na altura em que ocorreram os factos que deram origem ao processo principal, fez uma distinção entre professores de língua estrangeira e outro pessoal universitário. Enquanto o primeiro grupo podia ser recrutado através de contratos a termo certo, outro pessoal docente com funções especiais apenas poderia ser contratado nesses termos se tal se justificasse caso a caso com base numa razão objectiva. O tratamento diferente concedido a estes dois grupos não acarreta qualquer discriminação com base na nacionalidade. Todavia, há que ter presente que a grande maioria de leitores de língua estrangeira são de nacionalidade diferente da do Estado em que trabalham. Por conseguinte, a diferença de tratamento inerente ao § 57b, n.º 3, da HRG, resulta numa discriminação indirecta com base na nacionalidade²⁷.

51. Em terceiro lugar, não tenho qualquer dúvida de que o artigo 37.º, n.º 1, deve ser

26 — V. acórdão de 30 de Maio de 1989, Allué (33/88, Colect., p. 1591); acórdão Spotti, referido na nota 7.

27 — Acórdão Spotti, referido na nota 7, n.º 18.

interpretado como proibindo a discriminação tanto indirecta como directa. Na verdade, a interpretação dada aos artigos do Tratado CE não pode estender-se por meio de simples analogia às disposições de acordos entre a Comunidade e países terceiros²⁸. O facto de o artigo 39.º, n.º 2, CE, proibir, segundo jurisprudência constante, «não apenas as discriminações ostensivas, baseadas na nacionalidade, mas ainda todas as formas dissimuladas de discriminação que, através da aplicação de outros critérios de distinção, conduzem, de facto, ao mesmo resultado»²⁹, não determina, assim, a interpretação a dar ao artigo 37.º, n.º 1, muito embora a redacção de ambas as disposições seja semelhante. Como defende o Governo francês, também não resulta da semelhança entre estas disposições que o artigo 37.º, n.º 1, atribui aos trabalhadores imigrantes polacos o direito de entrada e residência. Contudo, os termos deste artigo, lido à luz dos objectivos prosseguidos pelo acordo³⁰, sugerem que a proibição estatuída não deve ser interpretada restritivamente e que, por conseguinte, abrange tanto a discriminação indirecta como a discriminação directa com base na nacionalidade no que respeita a condições de trabalho³¹. O tratamento diferente concedido a professores de línguas estrangeiras, em comparação com outro pessoal universitário encarregado de funções especiais na acepção da HRG, é, nestes termos, contrário ao artigo 37.º, n.º 1, do acordo, excepto se

tal se justificar com base em razões objectivas.

52. Em quarto lugar, no processo Spotti, foi submetida ao Tribunal de Justiça a questão de saber se a discriminação indirecta, como entre nacionais alemães e nacionais de outros Estados-Membros que decorre do artigo § 57b, n.º 3, da HRG, é justificável com base em critérios objectivos. Sobre esta questão, o Tribunal de Justiça considerou que «a necessidade de garantir um ensino actualizado não pode justificar o limite da duração dos contratos de trabalho de leitores de língua estrangeira. Com efeito, o perigo de perda de contacto com a língua materna é reduzido, tendo em conta a intensificação das trocas culturais e da facilidade de comunicação e que as universidades têm, em qualquer caso, a possibilidade de controlar o nível de conhecimentos dos leitores»³². Os mesmos argumentos são, como salienta a Comissão, aplicáveis aos leitores de línguas de nacionalidade polaca, no âmbito do artigo 37.º, n.º 1, do acordo. Não existem, além disso, na minha opinião, quaisquer outras razões que justifiquem a diferença de tratamento concedido a leitores de línguas estrangeiras relativamente a outras categorias de pessoal universitário, ao abrigo das normas da HRG em vigor ao tempo de verificação dos factos, não tendo sido, igualmente, apontadas quaisquer razões

28 — Acórdãos de 9 de Fevereiro de 1982, Polydor (270/80, Recueil, p. 329, n.ºs 14 a 21); de 26 de Outubro de 1982, Kupferberg (104/81, Recueil, p. 3641).

29 — Acórdão de 15 de Janeiro de 1986, Pinna (41/84, Colect., p. 1, n.º 23). V. também acórdãos Allué, referido na nota 26, n.º 11, e Spotti, referido na nota 7, n.º 18.

30 — V. artigo 1.º, n.º 2, do acordo europeu, mencionado no n.º 5.

31 — V., em sentido semelhante, no que respeita ao artigo 3.º, n.º 1, da Decisão 3/80 do Conselho de Associação criado ao abrigo do Acordo de associação CEE-Turquia, acórdão Sürül, referido na nota 12, n.ºs 97 a 104, e conclusões do advogado-geral A. La Pergola, n.º 47.

32 — N.º 20 do acórdão. V. também o acórdão Allué, mencionado na nota 26, n.º 14.

objectivas de tal diferença nas observações apresentadas.

53. Consequentemente, concluo que o artigo 37.º, n.º 1, do acordo impede a aplicação aos nacionais polacos de uma disposição da lei nacional nos termos da qual os lugares para professores de línguas estrangeiras podem ser providos por meio de contratos de trabalho de duração limitada, ao passo que para outro pessoal docente com funções especiais, o recurso a contratos semelhantes deve ser justificado caso a caso com base numa razão objectiva.

A segunda questão

54. À luz da resposta dada à primeira questão, torna-se necessário analisar a segunda questão apresentada no presente processo. Nessa questão, o Bundesarbeitsgericht procura essencialmente saber se o artigo 37.º, n.º 1, do acordo se aplica a contratos de trabalho a termo certo celebrados antes da entrada em vigor do acordo, e cuja cessação ocorre após esta última.

55. Nos termos do artigo 121.º do acordo, este «entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte à data em que as partes contratantes procederem à notificação recíproca do cumprimento dos proce-

dimentos referidos no primeiro parágrafo». Em conformidade com esta disposição, o acordo entrou em vigor em 1 de Fevereiro de 1994³³.

56. Além do artigo 121.º, o acordo não contém quaisquer disposições transitórias. Assim, para determinar o âmbito *ratione temporis* do artigo 37.º, n.º 1, é necessário interpretar a redacção dessa disposição tendo por referência o seu fim e a jurisprudência do Tribunal de Justiça em matéria de aplicação da lei comunitária no tempo.

57. É possível deduzir dessa jurisprudência, pelo menos, dois princípios. Por um lado, as medidas da Comunidade não têm efeito retroactivo, salvo se, excepcionalmente, resultar claramente dos seus termos ou estrutura geral que o legislador quis que produzissem esse efeito, que o fim a atingir o exige e que estão devidamente salvaguardadas as legítimas expectativas dos interessados³⁴. Por outro lado, a legislação comunitária aplica-se, em princípio, aos

33 — Informação relativa à data da entrada em vigor do Acordo europeu com a República da Polónia.

34 — V., em especial, acórdãos de 25 de Janeiro de 1979, Racke (98/78, Colect., p. 55, n.º 20); de 11 de Julho de 1991, Crispoltoni (C-368/89, Colect., pp. 17 e 20); e de 15 de Julho de 1993, Grusa Fleisch (C-34/92, Colect., p. I-4147, n.º 22). V., também, no que diz respeito à eficácia no tempo nos Estados-Membros das disposições do Tratado da União Europeia, o acórdão de 6 de Junho de 2000, Staatssecretaris van Financiën/Verkooijen (C-35/98, Colect., p. I-4071, n.º 42), e, sobre a eficácia no tempo das disposições do Tratado num Estado-Membro após a sua adesão à Comunidade, acórdão de 11 de Janeiro de 2001, Stefan (C-464/98, Colect., p. I-173, n.º 21).

efeitos futuros de situações que tiveram origem no domínio da lei em vigor antes de alteração³⁵, excepto se a aplicação imediata de uma disposição em particular se mostrar contrária à protecção das legítimas expectativas³⁶.

58. O Land Nordrhein-Westfalen alega que a aplicação de disposições legais a um contrato de trabalho celebrado antes da entrada em vigor das mesmas deve ser considerada uma forma de aplicação retroactiva da lei. Não existindo no acordo disposição expressa que preveja esse efeito, o artigo 37.º, n.º 1, não é aplicável à situação objecto do processo principal.

59. Discordo desta análise. A aplicação de uma disposição legal a um contrato de trabalho a termo certo que não cessara ao tempo da entrada em vigor daquela não implica uma aplicação retroactiva da lei.

Implica tão-somente a aplicação imediata dessa disposição aos efeitos futuros de situações que surgiram no domínio da lei em vigor antes da alteração.

60. A opinião que advogo é corroborada pelo processo Licata³⁷. A recorrente nesse processo, uma agente temporária do Comité Económico e Social, impugnou uma decisão do comité de redução do mandato no comité de pessoal para o qual a mesma fora eleita, após a sua nomeação como funcionária permanente. Essa decisão foi adoptada em conformidade com as normas relativas à representação no comité de pessoal que entraram em vigor após a eleição³⁸. A recorrente alegou, *inter alia*, que a aplicação daquelas normas violava o princípio da não retroactividade da lei. Contudo, o Tribunal de Justiça considerou que «em princípio, uma nova norma aplica-se imediatamente aos efeitos futuros de uma situação nascida na vigência da norma anterior. A aplicação [das disposições em causa] à parte ainda em curso do mandato de Assunta Licata não ofende, assim, o princípio da não retroactividade»³⁹.

61. O princípio da normal aplicação imediata da lei sugere, assim, que o artigo 37.º, n.º 1, deve considerar-se aplicável aos

35 — V., por exemplo, acórdãos de 9 de Dezembro de 1965, Singer (44/65, Colect., p. 251; de 14 de Abril de 1970, Brock (68/69, Recueil, p. 171, n.º 7, Colect., p. 315); de 5 de Dezembro de 1973, Sopad (143/73, Recueil, p. 1433, n.º 8, Colect., p. 543); e de 5 de Fevereiro de 1981, P/Comissão (40/79, Recueil, p. 361, n.º 12). V., em sentido semelhante, no que respeita à eficácia no tempo das disposições do Tratado num Estado-Membro após a sua adesão à Comunidade, acórdão de 2 de Outubro de 1997, Saldanha e MTS/Hiros (C-122/96, Colect., p. I-5325, n.º 14).

36 — V., em especial, acórdão de 4 de Julho de 1973, Westzucker (1/73, Colect., p. 289, n.ºs 6 a 10); acórdão de 15 de Fevereiro de 1978, Bauche (96/77, Colect., p. 165, n.ºs 54 a 58); acórdão de 14 de Janeiro de 1987, Alemanha/Comissão (278/84, Colect., p. 1, n.ºs 34 a 37).

37 — Acórdão de 10 de Julho de 1986 (270/84, Colect., p. 2305).

38 — As normas em causa foram aprovadas pela decisão geral 173/84-A, de 7 de Maio de 1984, do presidente do Comité Económico e Social.

39 — N.º 31 do acórdão.

contratos de trabalho celebrados antes de 1 de Fevereiro de 1994 e cujo termo está fixado para depois dessa data. Essa conclusão é apoiada pela importância do objectivo prosseguido pelo artigo 37.º, n.º 1. O princípio da não discriminação com base na nacionalidade é um dos pilares fundamentais do acordo, como pode ver-se em várias das suas disposições⁴⁰. Efectivamente, é difícil pensar noutro passo que melhor contribua para a concretização dos objectivos em geral estabelecidos pelo acordo, do que a abolição, em todos os domínios, de discriminação com base na nacionalidade entre nacionais da Comunidade e da Polónia. A igualdade de tratamento no que respeita às condições de trabalho é, além disso, de particular importância uma vez que afecta directamente a vida e o bem-estar de um número cada vez maior de indivíduos que se deslocam da Polónia para trabalhar na Comunidade.

62. Por outro lado, não existem razões obrigatórias de segurança jurídica para, no presente caso, limitar o âmbito *ratione temporis* do artigo 37.º, n.º 1.

63. Em primeiro lugar, o facto de o princípio da igualdade de tratamento estabelecido no artigo 37.º, n.º 1, poder interferir com disposições contratuais em vigor não

é, em si próprio, contrário ao princípio da segurança jurídica. O Tribunal de Justiça tem entendido sempre que o princípio das legítimas expectativas, o qual constitui um aspecto do princípio da segurança jurídica, «não pode [...] ser ampliado até ao ponto de impedir, de forma generalizada, a aplicação de uma regulamentação nova aos efeitos futuros de situações criadas na vigência da regulamentação anterior»⁴¹. Esta afirmação aplica-se, na minha opinião, a uma disposição como o artigo 37.º, n.º 1, do acordo, a qual é susceptível de modificar ou afectar o âmbito dos direitos e obrigações dos empregadores e trabalhadores imigrantes previstos em contratos assinados antes da data da sua entrada em vigor.

64. A favor dessa perspectiva pode, talvez, invocar-se o processo Dürbeck⁴². Neste processo, o recorrente alegou que uma medida comunitária, que suspendera, com efeitos imediatos, as importações de maçãs de sobremesa para a Comunidade violava o princípio das legítimas expectativas. Invocou-se que este princípio impedia que fossem afectados os contratos em vigor e evitava, assim, a aplicação da suspensão de importações aos contratos já assinados por operadores económicos. O Tribunal de Justiça negou provimento a esta pretensão com os fundamentos de que, em primeiro lugar, o princípio das legítimas expectativa

41 — V., em especial, acórdãos de 16 de Maio de 1979, Tomadini (84/78, Recueil, p. 1801, n.º 21); de 5 de Maio de 1981, Dürbeck (112/80, Recueil, p. 1095, n.º 48); e acórdão Alemanha/Comissão, referido na nota 36, n.º 36.

42 — Processo 112/80, referido na nota 41.

40 — V., por exemplo, artigo 44.º, n.º 3.

não impede de forma genérica a aplicação da lei nova aos efeitos futuros de situações surgidas no domínio da lei antiga e, em segundo lugar, que a exclusão dos contratos já assinados teria retirado o efeito útil à suspensão⁴³.

65. Em segundo lugar, em todo o caso, não pode considerar-se que a aplicação do artigo 37.º, n.º 1, do acordo viola as legítimas expectativas do demandado. Há que recordar, como assinala a Comissão, que o acordo foi assinado pelas partes, incluindo o representante da República Federal da Alemanha, em 16 de Dezembro de 1991, ou seja, aproximadamente 11 meses antes de o Land Nordrhein-Westfalen ter celebrado o contrato de trabalho a termo certo com Pokrzeptowicz-Meyer. Na minha opinião, as autoridades públicas dos Estados-Membros, incluindo os Länder alemães, devem acompanhar os desenvolvimentos internacionais e manter-se, assim, a par das obrigações que decorrem de acordos internacionais em que a Comunidade é parte e que, à semelhança dos acordos europeus, se revestem para a Comunidade como um todo de uma importância política e jurídica vital.

43 — N.ºs 48 a 50 do acórdão. V., também, no que respeita à aplicação imediata de medidas comunitárias a produtos em trânsito entre um Estado exterior à Comunidade e um Estado-Membro, acórdão de 17 de Julho de 1997, Affish (C-183/95, Colect., p. I-4313, n.ºs 55 a 58), e o despacho do Tribunal de Justiça, de 5 de Fevereiro de 1997 (Unifruit Hellas/Comissão (C-51/95 P, Colect., I-727, n.º 27).

66. Finalmente, no presente processo não foi sugerido ao Tribunal de Justiça que os Estados-Membros mantêm, a título de uma das «condições e modalidades em cada Estado-Membro», do poder de decisão do momento a partir do qual os trabalhadores imigrantes polacos podem invocar a igualdade de tratamento. Na minha perspectiva, semelhante argumento teria falhado, em qualquer caso. Como esclarecido, *supra*, a referência a «condições e modalidades» no artigo 37.º, n.º 1, deve ser entendida como uma chamada de atenção para o facto de o direito de igual tratamento no trabalho depender do cumprimento das normas nacionais relativas à entrada e permanência⁴⁴. Abranger no âmbito daquela expressão o efeito *ratione temporis* do artigo 37.º, n.º 1, limitaria a eficácia desta disposição e, contra o objectivo do artigo 121.º do acordo e as razões de segurança jurídica, teria como efeito que diferentes disposições do acordo entrariam em vigor em momentos diversos.

67. Nestes termos, concluo que o artigo 37.º, n.º 1, do acordo é aplicável a contratos de trabalho a termo certo que foram celebrados antes da entrada em vigor do acordo em 1 de Fevereiro de 1994 e cuja cessação ocorre após esta data.

44 — V. n.ºs 43 a 44.

Conclusões

68. À luz das observações precedentes, concluo que o Tribunal de Justiça devia responder ao Bundesarbeitsgericht nos seguintes termos:

- «1) O artigo 37.º, n.º 1, do Acordo europeu que cria uma associação entre as Comunidades Europeias e os seus Estados-Membros, por um lado, e a República da Polónia, por outro, possui efeito directo e pode ser invocado nos tribunais dos Estados-Membros em processos contra autoridades públicas agindo na qualidade de empregadores.

- 2) O artigo 37.º, n.º 1, impede a aplicação aos nacionais polacos de uma disposição da lei nacional de acordo com a qual os lugares de professores de língua estrangeira podem ser preenchidos com recurso a contratos de trabalho a termo certo, ao passo que, para outro pessoal docente com funções especiais, o recurso a esses contratos deve ser justificado caso a caso com base numa razão objectiva.

- 3) O artigo 37.º, n.º 1, do acordo é aplicável a contratos de duração limitada celebrados antes da entrada em vigor do acordo em 1 de fevereiro de 1994, e cujo termo ocorre após essa data.»