

MANGOLD

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

22 de Novembro de 2005 *

No processo C-144/04,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Arbeitsgericht München (Alemanha), por decisão de 26 de Fevereiro de 2004, entrado no Tribunal de Justiça em 17 de Março de 2004, no processo

Werner Mangold

contra

Rüdiger Helm,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: P. Jann, presidente da Primeira Secção, exercendo funções de presidente, C. W. A. Timmermans, A. Rosas e K. Schiemann, presidentes de secção, R. Schintgen (relator), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts, E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet e M. Ilešič, juizes,

* Língua do processo: alemão.

advogado-geral: A. Tizzano,
secretário: K. Sztranc, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 26 de Abril de 2005,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de W. Mangold, por D. Hummel e B. Karthaus, Rechtsanwälte,
- em representação de R. Helm, pelo próprio, Rechtsanwalt,
- em representação do Governo alemão, por M. Lumma, na qualidade de agente,
- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por N. Yerrell, S. Grünheid, D. Martin e H. Kreppel, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 30 de Junho de 2005,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação dos artigos 2.º, 5.º e 8.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de

Março de 1999 (a seguir «acordo-quadro»), aplicado pela Directiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO L 175, p. 43), bem como do artigo 6.º da Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional (JO L 303, p. 16).

- 2 Este pedido foi apresentado no quadro de um litígio que opõe W. Mangold a R. Helm, a propósito do contrato de trabalho a termo que o vincula a este último (a seguir «contrato»).

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

O acordo-quadro

- 3 Nos termos do seu artigo 1.º, «[o] objectivo do [...] acordo-quadro consiste em:
 - a) Melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da não discriminação;
 - b) Estabelecer um quadro para evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo».

4 O artigo 2.º, n.º 1, do acordo-quadro prevê:

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

5 Nos termos do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro:

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

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

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

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

6 O artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro dispõe:

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

A Directiva 2000/78

7 A Directiva 2000/78 foi adoptada com base no artigo 13.º CE. O primeiro, o quarto, o oitavo e o vigésimo quinto considerando desta directiva estão redigidos da seguinte forma:

«(1) Nos termos do artigo 6.º do Tratado da União Europeia, a União Europeia assenta nos princípios da liberdade, da democracia, do respeito pelos direitos do Homem e pelas liberdades fundamentais, bem como do Estado de direito, princípios estes que são comuns aos Estados-Membros; a União respeita os direitos fundamentais tal como os garante a Convenção Europeia para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais e como resultam das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros, enquanto princípios gerais do direito comunitário.

[...]

(4) O direito das pessoas à igualdade perante a lei e à protecção contra a discriminação constitui um direito universal, reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pela Convenção das Nações Unidas sobre a

eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, pelos pactos internacionais das Nações Unidas sobre os direitos civis e políticos e sobre os direitos económicos, sociais e culturais, e pela Convenção para a protecção dos Direitos do Homem e das liberdades fundamentais, de que todos os Estados-Membros são signatários. A Convenção n.º 111 da Organização Internacional de Trabalho proíbe a discriminação em matéria de emprego e actividade profissional.

[...]

- (8) As Orientações para as Políticas de Emprego em 2000, aprovadas pelo Conselho Europeu de Helsínquia, de 10 e 11 de Dezembro de 1999, sublinham a necessidade de promover um mercado de trabalho favorável à inserção social, através da definição de um conjunto coerente de políticas destinadas a combater a discriminação de determinados grupos, como as pessoas deficientes, e realçam igualmente a necessidade de prestar especial atenção ao apoio aos trabalhadores mais velhos, para aumentar a sua participação na vida activa.

[...]

- (25) A proibição de discriminações relacionadas com a idade constitui um elemento essencial para atingir os objectivos estabelecidos pelas orientações para o emprego e encorajar a diversidade no emprego. Todavia, em determinadas circunstâncias, podem-se justificar diferenças de tratamento com base na idade, que implicam a existência de disposições específicas que podem variar consoante a situação dos Estados-Membros. Urge pois distinguir diferenças de tratamento justificadas, nomeadamente por objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional, de discriminações que devem ser proibidas.»

8 Nos termos do seu artigo 1.º, a Directiva 2000/78 «tem por objecto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à actividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento».

9 O artigo 2.º da Directiva 2000/78, intitulado «Conceito de discriminação», enuncia, nos seus n.ºs 1 e 2, alínea a):

«1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por 'princípio da igualdade de tratamento' a ausência de qualquer discriminação, directa ou indirecta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º

2. Para efeitos do n.º 1:

a) Considera-se que existe discriminação directa sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável.»

10 O artigo 3.º da Directiva 2000/78, intitulado «Âmbito de aplicação», estabelece, no seu n.º 1:

«1. Dentro dos limites das competências atribuídas à Comunidade, a presente directiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no sector público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

- a) Às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à actividade profissional, incluindo os critérios de selecção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo em matéria de promoção;

[...]

- c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração;

[...]»

11 Nos termos do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78:

«Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º, os Estados-Membros podem prever que as diferenças de tratamento com base na idade não constituam discriminação se forem objectiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objectivo legítimo, incluindo objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objectivo sejam apropriados e necessários.

Essas diferenças de tratamento podem incluir, designadamente:

- a) O estabelecimento de condições especiais de acesso ao emprego e à formação profissional, de emprego e de trabalho, nomeadamente condições de despedimento e remuneração, para os jovens, os trabalhadores mais velhos e os que têm pessoas a cargo, a fim de favorecer a sua inserção profissional ou garantir a sua protecção;
- b) A fixação de condições mínimas de idade, experiência profissional ou antiguidade no emprego para o acesso ao emprego ou a determinadas regalias associadas ao emprego;
- c) A fixação de uma idade máxima de contratação, com base na formação exigida para o posto de trabalho em questão ou na necessidade de um período razoável de emprego antes da reforma.»

- ¹² Nos termos do artigo 18.º, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78, os Estados-Membros deviam adoptar as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para lhe dar cumprimento, o mais tardar, em 2 de Dezembro de 2003. Todavia, nos termos do segundo parágrafo do referido artigo:

«Para atender a condições particulares, os Estados-Membros podem dispor, se necessário, de um termo suplementar de três anos a contar de 2 de Dezembro de 2003, ou seja, de um total de 6 anos, para executar as disposições da presente directiva relativas à discriminação baseada na idade e na deficiência, devendo, nesse caso, informar imediatamente a Comissão. Qualquer Estado-Membro que tenha

optado por recorrer a esse termo suplementar, deve apresentar anualmente à Comissão um relatório sobre as medidas adoptadas para fazer face à discriminação baseada na idade ou na deficiência e sobre os projectos realizados tendo em vista a execução da directiva. A Comissão apresenta um relatório anual ao Conselho.»

- 13 Como a República Federal da Alemanha pediu para beneficiar desse termo suplementar para transpor a referida directiva, o termo só terminará em 2 de Dezembro de 2006 no que respeita a este Estado-Membro.

Legislação nacional

- 14 O § 1 da Lei de promoção do emprego (Beschäftigungsförderungsgesetz), com as modificações introduzidas pela Lei de 25 de Setembro de 1996 (BGBl. 1996 I, p. 1476, a seguir «BeschFG 1996»), previa:

«(1) Os contratos de trabalho a termo só são permitidos por um período máximo de dois anos. Dentro deste limite máximo total de dois anos, os contratos a termo podem ser renovados três vezes, no máximo.

(2) É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo sem as restrições referidas no n.º 1 se o trabalhador já tiver completado 60 anos de idade no início da relação de trabalho a termo.

(3) Os contratos de trabalho na acepção dos n.ºs 1 e 2 não são permitidos quando exista uma relação estreita com um anterior contrato de trabalho por tempo indeterminado ou com um anterior contrato de trabalho a termo, na acepção do

n.º 1, com a mesma entidade patronal. Presume-se existir essa conexão quando, designadamente, o intervalo entre os dois contratos de trabalho seja inferior a quatro meses.

(4) A possibilidade de se limitar a duração dos contratos de trabalho por outras razões continua inalterada.

[...]»

15 Por força do § 1, n.º 6, da BeschFG 1996, esta regulamentação era aplicável até 31 de Dezembro de 2000.

16 A Directiva 1999/70, que aplica o acordo-quadro, foi transposta para o ordenamento jurídico alemão através da lei relativa ao trabalho a tempo parcial e aos contratos de duração determinada e que modifica e revoga disposições de direito do trabalho (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen), de 21 de Dezembro de 2000 (BGBl. 2000 I, p. 1966, a seguir «TzBfG»). Esta lei entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2001.

17 Nos termos do § 1 da TzBfG, intitulado «Objectivo»:

«A presente lei destina-se a incentivar o trabalho a tempo parcial, fixar as condições relativas à possibilidade de celebrar contratos de trabalho a termo e impedir a

discriminação dos trabalhadores a tempo parcial e dos trabalhadores contratados a termo.»

18 O § 14 da TzBfG, que rege os contratos a termo, estabelece:

«(1) A celebração de um contrato de trabalho a termo só é permitida quando for justificada por uma razão objectiva. Existe razão objectiva, em particular, quando

1. A empresa necessite da prestação laboral apenas a título temporário,
2. O termo tenha sido fixado na sequência de uma formação ou de estudo com o objectivo de facilitar o acesso do trabalhador à vida activa,
3. O trabalhador seja contratado para substituir outro trabalhador,
4. As características da prestação laboral justifiquem a duração determinada,
5. A duração determinada constitua um período experimental,
6. Razões inerentes à pessoa do trabalhador justifiquem a duração determinada,

7. O trabalhador seja remunerado através de recursos orçamentais destinados a financiar um trabalho a termo e quando o trabalhador tenha sido contratado nessa base, ou

8. A duração determinada tenha sido fixada com base numa transacção judicial.

(2) A celebração de contratos de trabalho a termo sem a existência de uma razão objectiva é permitida por um período não superior a dois anos; um contrato de trabalho a termo só poderá ser renovado três vezes, no máximo, e por uma duração total de dois anos. Não é admitida a celebração de um contrato a termo na acepção da primeira frase, se já existiu anteriormente, entre o trabalhador e o mesmo empregador, uma relação laboral a termo ou por tempo indeterminado. O número de renovações ou a duração máxima do termo podem ser fixados com base em convenção colectiva, em derrogação da primeira frase. Empregadores e trabalhadores do sector abrangido por uma convenção colectiva, mas não vinculados pela mesma, podem acordar no sentido da aplicação da convenção.

(3) A celebração de contratos de trabalho a termo não requer uma razão objectiva quando o trabalhador já tenha completado 58 anos de idade no início dessa relação laboral. Não é possível celebrar um contrato de duração determinada quando com o mesmo empregador exista uma relação objectiva estreita com um anterior contrato de trabalho de duração indeterminada. Deve considerar-se que existe essa relação objectiva estreita quando entre os dois contratos de trabalho medie um intervalo de tempo inferior a seis meses.

(4) A celebração de um contrato de trabalho a termo deve ser reduzida a escrito.»

¹⁹ O § 14, n.º 3, da TzBfG foi modificado pela Primeira Lei relativa à modernização das prestações de serviços no mercado de trabalho, de 23 de Dezembro de 2002

(BGBl. 2002 I, p. 14607, a seguir «Lei de 2002»). A nova versão da referida disposição, que começou a produzir efeitos em 1 de Janeiro de 2003, está redigida da seguinte forma:

«A celebração de contratos de trabalho a termo não requer uma razão objectiva quando o trabalhador já tenha completado 58 anos de idade no início dessa relação laboral. Não é possível celebrar um contrato de duração determinada quando com o mesmo empregador exista uma relação objectiva e estreita com um anterior contrato de trabalho de duração indeterminada. Deve considerar-se que existe essa relação objectiva estreita quando entre os dois contratos de trabalho medie um intervalo de tempo inferior a seis meses. Até 31 de Dezembro de 2006, a idade de 58 anos indicada na primeira frase é substituída pela idade de 52 anos.»

O litígio no processo principal e as questões prejudiciais

20 Em 26 de Junho de 2003, W. Mangold, então com 56 anos, celebrou um contrato com R. Helm, que exerce a profissão de advogado, tendo esse contrato começado a produzir efeitos em 1 de Julho de 2003.

21 Nos termos do artigo 5.º do contrato:

«1. A relação laboral tem início em 1 de Julho de 2003 e termina em 28 de Fevereiro de 2004.

2. A duração determinada do presente contrato baseia-se na disposição legal destinada a facilitar a celebração de contratos de duração determinada com trabalhadores mais velhos, prevista no § 14, n.º 3, quarta frase, conjugada com o disposto na primeira frase, da TzBfG [...], uma vez que o trabalhador tem mais de 52 anos de idade.

3. As partes estão de acordo quanto ao facto de que a duração determinada do presente contrato tem como única razão de ser a enunciada no n.º 2. As outras razões justificativas da celebração de contratos a termo, admitidas, em princípio, pelo legislador e pela jurisprudência estão expressamente excluídas do presente contrato.»

22 Segundo W. Mangold, o referido artigo 5.º, na medida em que limita a duração do seu contrato, é incompatível com o acordo-quadro e a Directiva 2000/78, embora essa limitação esteja em conformidade com o § 14, n.º 3, da TzBfG.

23 R. Helm alega que o artigo 5.º do acordo-quadro obriga os Estados-Membros a tomar medidas para evitar os abusos resultantes da utilização de contratos de trabalho a termo sucessivos, especialmente ao exigir razões objectivas que justifiquem a renovação desses contratos ou ao fixar uma duração máxima total para os contratos ou relações de trabalho a termo, ou ainda ao limitar o número de renovações desses contratos ou relações de trabalho.

24 Ora, segundo afirma, embora o § 14, n.º 3, quarta frase, da TzBfG não preveja expressamente essas condições restritivas no caso dos trabalhadores mais velhos, existe na verdade uma razão objectiva, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro, que justifica a celebração de um contrato de trabalho a termo, que é a dificuldade de esses trabalhadores arranjamem emprego, atentas as características do mercado de trabalho.

25 O Arbeitsgericht München tem dúvidas quanto à compatibilidade do § 14, n.º 3, primeira frase, da TzBfG com o direito comunitário.

- 26 Em primeiro lugar, o referido órgão jurisdicional considera que esta disposição é contrária à proibição de «diminuição» que consta do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, na medida em que reduziu de 60 para 58 anos, quando da transposição da Directiva 1999/70, a idade das pessoas excluídas da protecção contra a utilização, não justificada por uma razão objectiva, de contratos de trabalho a termo e, consequentemente, o nível geral da protecção de que beneficia esta categoria de trabalhadores. Esta disposição é igualmente contrária ao artigo 5.º do acordo-quadro, cujo objectivo é prevenir a utilização abusiva desses contratos, na medida em que não estabelece qualquer restrição à sua celebração por numerosos trabalhadores que fazem parte de uma categoria que apenas se define pela idade.
- 27 Em segundo lugar, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre a compatibilidade de uma regulamentação, como o § 14, n.º 3, da TzBfG, com o artigo 6.º da Directiva 2000/78, na medida em que a redução de 58 para 52 anos, sem razão objectiva, pela Lei de 2002, da idade em que é permitido celebrar contratos de trabalho a termo, não garante a protecção das pessoas mais velhas no trabalho. O princípio da proporcionalidade também não foi respeitado.
- 28 É verdade que o referido órgão jurisdicional observa que, à data da celebração do contrato, ou seja, em 26 de Junho de 2003, ainda não tinha terminado o prazo de transposição da Directiva 2000/78 para o direito interno. Todavia, recorda que, segundo o n.º 45 do acórdão de 18 de Dezembro de 1997, *Inter-Environnement Wallonie* (C-129/96, Colect., p I-7411), um Estado-Membro destinatário de uma directiva deve, durante o prazo para a sua transposição, abster-se de adoptar medidas susceptíveis de comprometer seriamente o resultado prescrito por essa directiva.
- 29 Ora, no processo principal, a modificação introduzida no § 14, n.º 3, da TzBfG pela Lei de 2002 entrou em vigor em 1 de Janeiro de 2003, ou seja, posteriormente à publicação da Directiva 2000/78 no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, mas antes do termo do prazo de transposição previsto no artigo 18.º desta.

- 30 Em terceiro lugar, o órgão jurisdicional de reenvio suscita a questão de saber se, num litígio entre particulares, o órgão jurisdicional nacional é obrigado a não aplicar normas de direito interno incompatíveis com o direito comunitário. Considera, a este respeito, que o primado deste último devia conduzir à conclusão de que o § 14, n.º 3, da TzBfG é integralmente inaplicável e que, por conseguinte, deve ser aplicada a regra fundamental enunciada no n.º 1 da mesma disposição, segundo a qual deve existir uma razão objectiva para que se possa celebrar um contrato de trabalho a termo.
- 31 Foi nestas condições que o Arbeitsgericht München decidiu suspender a instância e colocar ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
- «1) a) O artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro [...] deve ser interpretado no sentido de que, transposto para o direito interno, proíbe um tratamento mais desfavorável resultante da diminuição da idade de 60 para 58 anos?
- b) O artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro [...] deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional que — como a regulamentação objecto do presente litígio — não preveja restrições correspondentes a nenhuma das três alternativas do referido n.º 1?
- 2) O artigo 6.º da Directiva 2000/78 [...] deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional que — como a que está em causa no presente litígio — permite a celebração de contratos de trabalho a termo com trabalhadores com 52 anos de idade, sem que se verifique uma razão objectiva — ao contrário do que estipula o princípio que exige essa razão objectiva?

- 3) No caso de resposta positiva a uma destas três questões: o juiz nacional é obrigado a não aplicar a norma de direito nacional contrária ao direito comunitário, aplicando-se então o princípio geral do direito interno segundo o qual a fixação de termo ao contrato de trabalho apenas é permitida quando se verifique uma razão objectiva?»

Quanto à admissibilidade do pedido prejudicial

32 Na audiência, a República Federal da Alemanha pôs em causa a admissibilidade do pedido de decisão prejudicial devido ao facto de o litígio no processo principal ter natureza fictícia ou artificial. Com efeito, no passado, R. Helm já tinha publicamente defendido tese idêntica à de W. Mangold, quanto à ilegalidade do § 14, n.º 3, da TzBfG.

33 A este respeito, há que recordar antes de mais que, nos termos do artigo 234.º CE, quando seja suscitada perante um órgão jurisdicional de um Estado-Membro uma questão de interpretação do Tratado CE ou dos actos derivados adoptados pelas instituições da Comunidade, esse órgão jurisdicional pode, se considerar que uma decisão sobre essa questão é necessária ao julgamento da causa, pedir ao Tribunal de Justiça que sobre ela se pronuncie (v., designadamente, acórdão de 21 de Março de 2002, Cura Anlagen, C-451/99, Colect., p. I-3193, n.º 22).

34 No quadro desse processo de reenvio, o juiz nacional, que é o único a ter conhecimento directo dos factos do processo, é quem está melhor colocado para julgar, à luz das especificidades deste, da necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão (v. acórdãos de 16 de Julho de 1992, Meilicke, C-83/91, Colect., p. I-4871, n.º 23; de 7 de Julho de 1994, McLachlan, C-146/93, Colect., p. I-3229, n.º 20; de 9 de Fevereiro de 1995, Leclerc-Siplec, C-412/93, Colect., p. I-179, n.º 10; e de 30 de Setembro de 2003, Inspire Art, C-167/01, Colect., p. I-10155, n.º 43).

- 35 Consequentemente, incidindo as questões submetidas pelo juiz nacional sobre a interpretação de uma disposição de direito comunitário, o Tribunal de Justiça tem, em princípio, o dever de decidir (v. acórdãos de 8 de Novembro de 1990, *Gmurzynska-Bscher*, C-231/89, *Colect.*, p. I-4003, n.º 20; *Leclerc-Siplec*, já referido, n.º 11; de 23 de Fevereiro de 1995, *Bordessa e o.*, C-358/93 e C-416/93, *Colect.*, p. I-361, n.º 10; e *Inspire Art*, já referido, n.º 44).
- 36 No entanto, o Tribunal de Justiça considera que lhe cabe examinar as condições em que lhe são submetidos os pedidos formulados pelos órgãos jurisdicionais nacionais, a fim de verificar a sua própria competência. Com efeito, o espírito de colaboração que deve presidir ao funcionamento do reenvio prejudicial implica que, pelo seu lado, o juiz nacional tenha em consideração a função cometida ao Tribunal de Justiça, que é a de contribuir para a administração da justiça nos Estados-Membros e não a de formular opiniões sobre questões gerais ou hipotéticas (acórdão de 3 de Fevereiro de 1983, *Robards*, 149/82, *Recueil.*, p. 171, n.º 19; e acórdãos, já referidos, *Meilicke*, n.º 25, e *Inspire Art*, n.º 45).
- 37 Foi em consideração a esta missão que o Tribunal de Justiça entendeu que não se pode pronunciar sobre uma questão prejudicial suscitada num órgão jurisdicional nacional quando seja manifesto que a interpretação do direito comunitário não tem qualquer relação com a realidade ou o objecto do litígio no processo principal.
- 38 Todavia, não parece ser contestável que, no processo principal, a interpretação do direito comunitário solicitada pelo órgão jurisdicional de reenvio corresponda na verdade a uma necessidade objectiva pertinente para a resolução de um litígio nele pendente. Com efeito, ninguém contesta que o contrato foi efectivamente executado e que a sua aplicação suscita uma questão de interpretação do direito comunitário. A circunstância de as partes no processo principal estarem de acordo sobre a interpretação do § 14, n.º 3, da *TzBfG* não afecta a realidade desse litígio.

39 Assim, há que declarar a admissibilidade do pedido de decisão prejudicial.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão, alínea b)

40 Através da primeira questão, alínea b), que importa examinar em primeiro lugar, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 5.º do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que não inclui nenhuma das restrições previstas no referido artigo para o recurso aos contratos de trabalho a termo.

41 A esse respeito, importa sublinhar que o artigo 5.º, n.º 1 do acordo-quadro visa «evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo».

42 Ora, de acordo com o que as partes no processo principal confirmaram na audiência, o contrato em causa é o primeiro e único contrato de trabalho que celebraram entre si.

43 Nestas condições, a interpretação do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro é manifestamente irrelevante para efeitos da solução do litígio submetido ao órgão jurisdicional de reenvio e, conseqüentemente, não há que responder à primeira questão, alínea b).

Quanto à primeira questão, alínea a)

- 44 Através da primeira questão, alínea a), o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que, quando da transposição da Directiva 1999/70, reduziu de 60 para 58 anos a idade a partir da qual os contratos de trabalho a termo podem ser celebrados sem restrições.
- 45 Importa observar, a título preliminar, que, no processo principal, o contrato foi celebrado em 26 de Junho de 2003, ou seja, na vigência da TzBfG, na versão resultante da Lei de 2002, que reduziu de 58 para 52 anos a idade a partir da qual é lícito celebrar contratos de trabalho a termo. No caso vertente, é dado assente que W. Mangold foi contratado por R. Helm quando tinha 56 anos.
- 46 Todavia, o órgão jurisdicional nacional considera que lhe é útil a interpretação do referido artigo 8.º, n.º 3, para apreciar a legalidade do § 14, n.º 3, da TzBfG, na sua versão inicial, pois se esta disposição não for compatível com o direito comunitário, a modificação que lhe foi introduzida pela Lei de 2002 não produz efeitos.
- 47 De qualquer modo, importa observar que, quando da transposição da Directiva 1999/70 para a ordem jurídica nacional, o legislador alemão já tinha baixado de 60 para 58 anos a idade a partir da qual os contratos de trabalho a termo podiam ser celebrados.
- 48 Segundo W. Mangold, esta redução, bem como a operada pela Lei de 2002, é contrária ao artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro.

- 49 O Governo alemão considera, pelo contrário, que a referida redução da idade foi compensada pelo reconhecimento de novas garantias sociais a favor dos trabalhadores vinculados por um contrato a termo, como a aprovação de uma proibição geral de discriminação e o alargamento, às pequenas empresas, bem como às relações de trabalho de curta duração, das restrições previstas para o recurso a este tipo de contratos.
- 50 A este respeito, resulta dos próprios termos do artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro que a sua aplicação não pode constituir um motivo válido para os Estados-Membros diminuírem o nível geral de protecção dos trabalhadores anteriormente garantido pelo ordenamento jurídico interno no domínio abrangido pelo referido acordo.
- 51 O termo «aplicação», utilizado sem qualquer precisão no artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro, não se pode referir apenas à transposição inicial da Directiva 1999/70, designadamente, do seu anexo que contém o acordo-quadro, devendo igualmente abranger todas as medidas nacionais destinadas a garantir que o objectivo por ela prosseguido possa ser alcançado, incluindo as que, posteriormente à transposição propriamente dita, completam ou modificam as regras nacionais já adoptadas.
- 52 Em contrapartida, uma diminuição da protecção garantida aos trabalhadores no domínio dos contratos a termo não é proibida, como tal, pelo acordo-quadro, quando não esteja de modo algum ligada à sua aplicação.
- 53 Ora, resulta tanto da decisão de reenvio como das observações apresentadas pelo Governo alemão na audiência que, como o advogado-geral sublinhou nos n.ºs 75 a 77 das suas conclusões, as sucessivas reduções da idade a partir da qual se podem celebrar sem restrições contratos de trabalho a termo se justificam não pela

necessidade de aplicar o acordo-quadro mas pela necessidade de promover o emprego das pessoas mais velhas na Alemanha.

- 54 Nestas condições, há que responder à primeira questão, alínea a), que o artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma regulamentação, como a que está em causa no processo principal, que, por razões decorrentes da necessidade de promover o emprego e independentemente da aplicação do referido acordo, reduziu a idade a partir da qual se podem celebrar sem restrições contratos de trabalho a termo.

Quanto à segunda e à terceira questão

- 55 Através da segunda e da terceira questão, que importa examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido que se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que, desde que não exista umnexo estreito com um anterior contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado com a mesma entidade patronal, autoriza sem restrições a celebração de contratos de trabalho a termo, quando o trabalhador tenha atingido a idade de 52 anos. Em caso de resposta afirmativa, interroga-se sobre as consequências que o juiz nacional deve retirar dessa interpretação.
- 56 A este respeito, importa recordar que, em conformidade com o seu artigo 1.º, a Directiva 2000/78 tem por objecto estabelecer um quadro geral para lutar, em matéria de emprego e de trabalho, contra as discriminações baseadas num dos motivos a que se refere esse artigo, designadamente a idade.
- 57 Ora, o § 14, n.º 3, da TzBfG, ao prever a possibilidade de os empregadores celebrarem sem restrições contratos a termo com trabalhadores que tenham

atingido os 52 anos de idade, estabelece uma diferença de tratamento directamente baseada na idade.

58 No que respeita, precisamente, às diferenças de tratamento em razão da idade, o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 dispõe que os Estados-Membros podem prever que essas diferenças de tratamento «não constituam discriminação se forem objectiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objectivo legítimo, incluindo objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objectivo sejam apropriados e necessários». Essas diferenças de tratamento podem incluir, designadamente, de acordo com o segundo parágrafo, alínea a), do mesmo número, «[o] estabelecimento de condições especiais de acesso ao emprego e à formação profissional, de emprego e de trabalho [...] para os jovens, os trabalhadores mais velhos e os que têm pessoas a cargo, a fim de favorecer a sua inserção profissional ou garantir a sua protecção», bem como, de acordo com as alíneas b) e c), a fixação de condições de idade em determinados casos especiais.

59 Como resulta dos documentos enviados ao Tribunal de Justiça pelo órgão jurisdicional de reenvio, esta legislação visa claramente favorecer a inserção profissional dos trabalhadores mais velhos desempregados, na medida em que estes deparam com grandes dificuldades para voltar a arranjar emprego.

60 Como a própria Comissão reconheceu, não é razoável pôr em causa a legitimidade deste objectivo de interesse geral.

61 Por conseguinte, em princípio, deve considerar-se que um objectivo desta natureza justifica «objectiva e razoavelmente», como previsto no artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78, o estabelecimento pelos Estados-Membros de uma diferença de tratamento em razão da idade.

- 62 Importa ainda verificar, de acordo com os próprios termos dessa disposição, se os meios utilizados para realizar esse objectivo legítimo são «apropriados e necessários».
- 63 A este respeito, é incontestável que os Estados-Membros dispõem de um amplo poder de apreciação na escolha das medidas susceptíveis de realizar os seus objectivos em matéria de política social e de emprego.
- 64 Todavia, como sublinhou o órgão jurisdicional de reenvio, a aplicação de uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal conduz a uma situação em que, a todos os trabalhadores que atingiram a idade de 52 anos, sem distinção, quer tenham estado ou não em situação de desemprego antes da celebração do contrato e independentemente da duração do período em que eventualmente estiveram desempregados, podem ser validamente propostos contratos de trabalho a termo, susceptíveis de ser renovados indefinidamente, até à idade em que podem beneficiar de uma pensão de reforma. Esta importante categoria de trabalhadores, determinada apenas em função da idade, corre assim o risco de, durante uma parte substancial da sua carreira profissional, ser excluída do benefício da estabilidade de emprego, que constitui, no entanto, como resulta do acordo-quadro, um elemento da maior importância na protecção dos trabalhadores.
- 65 Deve considerar-se que, na medida em que utiliza a idade do trabalhador em causa como único critério do recurso ao contrato de trabalho a termo, sem que tenha sido demonstrado que a simples fixação de um limite de idade, enquanto tal, independentemente de qualquer outra consideração ligada à estrutura do mercado de trabalho em causa e da situação pessoal do interessado, é objectivamente necessária à realização do objectivo de inserção profissional dos trabalhadores mais velhos em situação de desemprego, tal regulamentação excede o que é apropriado e necessário para alcançar o objectivo prosseguido. O respeito do princípio da proporcionalidade implica, com efeito, que todas as derrogações a um direito individual conciliem, dentro do possível, as exigências do princípio da igualdade de tratamento com as do objectivo prosseguido (v., neste sentido, acórdão de 19 de Março de 2002, Lommers, C-476/99, Colect., p. I-2891, n.º 39). Uma regulamenta-

ção nacional desse tipo não pode, portanto, ser justificada nos termos do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.

66 A circunstância de, à data da celebração do contrato, o prazo de transposição da Directiva 2000/78 ainda não ter expirado não pode pôr em causa esta conclusão.

67 Com efeito, em primeiro lugar, o Tribunal já declarou que, durante o prazo de transposição de uma directiva, os Estados-Membros devem abster-se de adoptar disposições susceptíveis de comprometer seriamente o resultado prescrito por essa directiva (acórdão Inter-Environnement Wallonie, já referido, n.º 45).

68 Pouco importa, a este respeito, que a disposição em causa do direito nacional, adoptada após a entrada em vigor da directiva em causa, vise ou não a transposição desta última (v., neste sentido, acórdão de 8 de Maio de 2003, ATRAL, C-14/02, Colect., p. I-4431, n.ºs 58 e 59).

69 Ora, no processo principal, a redução de 58 para 52 anos da idade a partir da qual é possível celebrar contratos de trabalho a termo, prevista no § 14, n.º 3, da TzBfG, ocorreu em Dezembro de 2001 e essa medida devia aplicar-se até 31 de Dezembro de 2006.

70 O simples facto de, no presente caso, a referida disposição deixar de produzir efeitos em 31 de Dezembro de 2006, ou seja, apenas algumas semanas após o termo da data de transposição que o Estado-Membro em causa deve respeitar, não é, por si só, decisivo.

- 71 Com efeito, por um lado, resulta da própria letra do artigo 18.º, segundo parágrafo, da Directiva 2000/78 que, quando um Estado-Membro, como no caso em apreço a República Federal da Alemanha, opte por dispor de um prazo suplementar de três anos, a contar de 2 de Dezembro de 2003, para transpor a directiva, «deve apresentar anualmente à Comissão um relatório sobre as medidas adoptadas para fazer face à discriminação baseada na idade [...] e sobre os projectos realizados tendo em vista a execução da directiva».
- 72 Esta disposição implica, portanto, que o Estado-Membro, que beneficia assim excepcionalmente de um prazo de transposição mais longo, adopte progressivamente medidas concretas para, de imediato, aproximar a sua regulamentação do resultado prescrito pela referida directiva. Ora, essa obrigação não teria qualquer efeito útil se ao referido Estado-Membro fosse permitido adoptar, durante o período de transposição da mesma directiva, medidas incompatíveis com os objectivos desta.
- 73 Por outro lado, como o advogado-geral sublinhou no n.º 96 das suas conclusões, é verdade que, em 31 de Dezembro de 2006, uma parte considerável dos trabalhadores sujeitos à regulamentação em causa no processo principal, entre os quais W. Mangold, já terá atingido os 58 anos e continuará, portanto, sob a alçada do regime específico resultante do § 14, n.º 3, da TzBfG, de tal forma que, relativamente a essa categoria de pessoas, o risco de exclusão da garantia de estabilidade de emprego através de um contrato de trabalho por tempo indeterminado se concretizou definitivamente, independentemente de a aplicabilidade da condição de idade fixada em 52 anos ter expirado no fim de 2006.
- 74 Em segundo lugar e principalmente, a própria Directiva 2000/78 não consagra o princípio da igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho. Com efeito, nos termos do seu artigo 1.º, esta directiva tem apenas por objecto

«estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual», encontrando o próprio princípio da proibição dessas formas de discriminação a sua origem, como resulta do primeiro e do quarto considerando da referida directiva, em diversos instrumentos internacionais e nas tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros.

- 75 O princípio da não discriminação em razão da idade deve, assim, ser considerado um princípio geral de direito comunitário. Quando uma regulamentação nacional integre o âmbito de aplicação deste princípio, que é o que se passa com o § 14, n.º 3, da TzBfG, alterado pela Lei de 2002, enquanto medida de transposição da Directiva 1999/70 (v., a este respeito, também o n.ºs 51 e 64 do presente acórdão), o Tribunal de Justiça, questionado a título prejudicial, deve fornecer todos os elementos de interpretação necessários à apreciação, pelo órgão jurisdicional nacional, da conformidade dessa regulamentação com esse princípio (v., neste sentido, acórdão de 12 de Dezembro de 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Colect., p. I-11915, n.ºs 30 a 32).
- 76 Consequentemente, o respeito do princípio geral da igualdade de tratamento, especialmente em razão da idade, não pode, enquanto tal, depender do termo do prazo concedido aos Estados-Membros para transporem uma directiva destinada a aplicar um quadro geral de luta contra as discriminações em razão da idade, designadamente no que respeita à organização das vias processuais adequadas, ao ónus da prova, à protecção contra as represálias, ao diálogo social, às acções positivas e a outras medidas específicas de transposição de uma directiva desta natureza.
- 77 Nestas condições, cabe ao órgão jurisdicional nacional, ao qual foi submetido um litígio que põe em causa o princípio da não discriminação em razão da idade, garantir, no quadro das suas competências, a protecção jurídica que para os particulares decorre do direito comunitário e garantir o pleno efeito deste, não

aplicando todas as disposições da lei nacional eventualmente contrárias (v., neste sentido, acórdãos de 9 de Março de 1978, Simmenthal, 106/77, Colect., p. 243, n.º 21, e de 5 de Março de 1998, Solred, C-347/96, Colect., p. I-937, n.º 30).

- 78 Atento o exposto, importa responder à segunda e à terceira questão que o direito comunitário e, designadamente, o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que autoriza, sem restrições, desde que não exista uma relação estreita com um anterior contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado com o mesmo empregador, a celebração de contratos de trabalho a termo, quando o trabalhador tenha atingido a idade de 52 anos.

Cabe ao órgão jurisdicional nacional garantir a plena eficácia do princípio geral da não discriminação em razão da idade, não aplicando qualquer disposição da lei nacional em contrário, e isto mesmo que o prazo de transposição da referida directiva ainda não tenha terminado.

Quanto às despesas

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

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

- 1) O artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de Março de 1999, aplicado pela Directiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma regulamentação, como a que está em causa no processo principal, que, por razões decorrentes da necessidade de promover o emprego e independentemente da aplicação do referido acordo, reduziu a idade a partir da qual se podem celebrar sem restrições contratos de trabalho a termo.

- 2) O direito comunitário e, designadamente, o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que autoriza, sem restrições, desde que não exista uma relação estreita com um anterior contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado com o mesmo empregador, a celebração de contratos de trabalho a termo, quando o trabalhador tenha atingido a idade de 52 anos.

Cabe ao órgão jurisdicional nacional garantir a plena eficácia do princípio geral da não discriminação em razão da idade, não aplicando qualquer disposição da lei nacional em contrário, e isto mesmo que o prazo de transposição da referida directiva ainda não tenha terminado.

Assinaturas