

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

18 de Novembro de 2010*

Nos processos apensos C-250/09 e C-268/09,

que têm por objecto dois pedidos de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentados pelo Rayonen sad Plovdiv (Tribunal Distrital da Bulgária), por decisões de 23 de Junho de 2009, entrados no Tribunal de Justiça, respectivamente, em 6 e 10 de Julho de 2009, nos processos

Vasil Ivanov Georgiev

contra

Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv,

* Língua do processo: búlgaro.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: J. N. Cunha Rodrigues, presidente de secção, A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh e P. Lindh (relatora), juízes,

advogado-geral: Y. Bot,
secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de V.I. Georgiev, por K. Boncheva e G. Chernicherska, advokati,
- em representação da Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv, por K. Iliev, na qualidade de agente,
- em representação do Governo búlgaro, por T. Ivanov e E. Petranova, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo alemão, por M. Lumma e J. Möller, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo eslovaco, por B. Ricziová, na qualidade de agente,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por J. Enegren e N. Nikolova, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 2 de Setembro de 2010,

profere o presente

Acórdão

- 1 Os pedidos de decisão prejudicial têm por objecto a interpretação do 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 (JO L 303, p. 16).

- 2 Estes pedidos foram apresentados no âmbito de litígios que opõem V.I. Georgiev à Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv (Universidade Técnica de Sófia — pólo de Plovdiv, a seguir «Universidade»), relativamente, por um lado, à contratação de V.I. Georgiev através de um contrato a termo a partir dos 65 anos de idade e, por outro, à sua passagem automática à reforma quando completou 68 anos de idade.

Quadro jurídico

Direito da União

Directiva 2000/78

- 3 O vigésimo quinto considerando da Directiva 2000/78 enuncia:

«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.»

- 4 De acordo com o disposto no seu artigo 1.º, a referida directiva «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».

5 O artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), da mesma directiva preceitua:

«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.»

6 O artigo 3.º da Directiva 2000/78, intitulado «Âmbito de aplicação», enuncia no seu n.º 1, alínea c):

«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:

[...]

c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração.»

7 O artigo 6.º, n.º 1, da directiva dispõe:

«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.»

Legislação nacional

- 9 O Código do Trabalho búlgaro (DV n.º 26, de 1 de Abril de 1986), na sua versão alterada e publicada no DV n.º 105, de 29 de Dezembro de 2005 (a seguir «Código do Trabalho»), prevê, no seu artigo 68.º, n.ºs 1, ponto 1, e 4, as seguintes disposições:

«1) O contrato de trabalho a termo é celebrado:

1. com uma duração que não pode ser superior a três anos enquanto uma lei ou um acto adoptado em Conselho de Ministros não determinar outra coisa;

[...]

4) Em casos excepcionais, pode ser celebrado um contrato de trabalho a termo referido no n.º 1, ponto 1, que tenha uma duração de pelo menos um ano para a execução de trabalhos ou de actividades que não tenham carácter temporário, sazonal ou de curta duração. Tal contrato de trabalho pode inclusivamente ter uma duração inferior, quando o trabalhador ou o empregado apresente um pedido escrito nesse sentido. Nestes casos, o contrato de trabalho a termo referido no n.º 1, ponto 1, que tenha sido celebrado com o mesmo trabalhador ou empregado para a execução do mesmo trabalho, só pode ser renovado uma vez por um período de pelo menos um ano.»

- 10 O artigo 325.º, n.º 3, do Código do Trabalho enuncia que o contrato de trabalho cessa, sem necessidade de aviso prévio das partes, quando expira o prazo nele fixado.

11 Nos termos do artigo 328.º do Código do Trabalho:

«1) O empregador pode pôr termo ao contrato de trabalho mediante aviso prévio escrito dirigido ao trabalhador ou ao empregado nos prazos previstos no artigo 326.º, n.º 2, nos seguintes casos:

[...]

10. Quando tenha sido adquirido o direito à pensão de reforma e, quanto aos professores catedráticos, professores associados e assistentes dos níveis I e II, bem como aos doutorados em ciências, quando atingem 65 anos de idade;

[...]»

12 A Lei relativa ao ensino superior (DV n.º 112, de 27 de Dezembro de 1995), na sua versão alterada e publicada no DV n.º 103, de 23 de Dezembro de 2005, dispõe no § 11 das disposições transitórias e finais:

«Sob proposta do Conselho Directivo e do Conselho da vida académica e/ou do pólo, por decisão do Conselho Académico, os contratos de trabalho com pessoas habilitadas a leccionar, quando essas pessoas atinjam a idade referida no artigo 328.º, n.º 1, ponto 10, do Código do Trabalho, podem ser renovados por períodos de um ano, até ao limite total de três anos, quando o interessado tenha a categoria de “professor

catedrático”, e até ao limite total de dois anos, quando o interessado tenha a categoria de “professor associado”»

- 13 O artigo 7.º, n.º 1, ponto 6, da Lei de protecção contra a discriminação (DV n.º 86, de 30 de Setembro de 2003), na sua versão alterada e publicada no DV n.º 105, de 29 de Dezembro de 2005, determina que não constitui discriminação «a fixação de um limite de idade para a contratação, quando esteja associada à necessidade de uma formação para exercer uma função correspondente ou à exigência de uma duração razoável entre o início de funções e a passagem à reforma, desde que se justifique por uma razão objectiva destinada a realizar um objectivo legítimo e que os meios utilizados para realizar esse objectivo não excedam o que é necessário».

Litígios nos processos principais e questões prejudiciais

- 14 V. I. Georgiev começou a trabalhar na Universidade em 1985, como professor auxiliar.
- 15 Em 6 de Fevereiro de 2006, foi posto termo ao seu contrato de trabalho pelo facto de ter atingido a idade de reforma fixada n.ºs 65 anos de idade.
- 16 Contudo, o Conselho Académico da Universidade autorizou V.I. Georgiev a continuar a trabalhar ao abrigo do § 11 das disposições transitórias e finais da Lei relativa ao ensino superior. Para este efeito, foi celebrado um novo contrato de trabalho, com

a duração de um ano, tendo ficado estipulado que V.I. Georgiev trabalharia como docente na Faculdade de Engenharia (a seguir «contrato»).

- 17 O contrato foi renovado por um ano através de uma adenda de 21 de Dezembro de 2006.
- 18 V. I. Georgiev foi nomeado professor catedrático em Janeiro de 2007.
- 19 Por nova adenda de 18 de Janeiro de 2008, o contrato foi renovado por mais um ano.
- 20 Em 2009, ano em que V.I. Georgiev fez 68 anos de idade, foi dada por terminada a relação laboral que o ligava à Universidade, nos termos do artigo 325.º, n.º 3, do Código do Trabalho, por despacho do director desta última.
- 21 V. I. Georgiev intentou duas acções no órgão jurisdicional de reenvio. Na primeira, que está na origem do processo C-268/09, o autor pretende que se declare que é nula a cláusula do seu contrato a termo que limita a duração deste a um ano e que o mesmo contrato seja requalificado em contrato por tempo indeterminado. A segunda acção, que deu origem ao processo C-250/09, tem por objecto o despacho do director da Universidade que pôs fim à relação laboral do interessado com esta última quando cumpriu 68 anos de idade.
- 22 O referido órgão jurisdicional indicou que tem dúvidas sobre a interpretação do artigo 6.º da Directiva 2000/78, para efeitos de decidir os dois litígios que lhe foram submetidos.

23 Foi nestas condições que o Rayonen sad Plovdiv decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais, sendo as duas primeiras comuns aos dois processos e tendo a terceira sido submetida apenas no processo C-268/09:

- «1) As disposições da [Directiva 2000/78] opõem-se à aplicação de uma lei nacional que não autoriza a celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado com professores que tenham atingido 65 anos de idade? Neste contexto, e mais concretamente atendendo ao artigo 6.º, n.º 1, da [referida] directiva, a disposição do artigo 7.º, n.º 1, ponto 6, da Lei de protecção contra a discriminação, que prevê limites de idade para ocupar determinados lugares, é uma medida [objectivamente] e razoavelmente justificada por um objectivo legítimo, bem como proporcionada, atendendo a que a directiva foi integralmente transposta para direito búlgaro?

- 2) As disposições da [Directiva 2000/78] opõem-se à aplicação de uma lei nacional nos termos da qual os professores que atingiram 68 anos de idade são obrigados a reformar-se? [À luz dos] factos e circunstâncias referidos no contexto do presente litígio, e [no caso de ser constatada uma contradição] entre[, por um lado,] as disposições da [Directiva 2000/78] e[, por outro,] o direito nacional pertinente que transpõe a directiva, é possível que a interpretação das disposições do direito comunitário implique a não aplicação do direito nacional?

- 3) O direito nacional estabelece que o facto de ser atingida uma idade específica é a única condição para terminar a relação laboral de duração indeterminada e para que esta relação possa ser continuada como relação de duração determinada entre o mesmo trabalhador e o mesmo empregador para o mesmo posto de trabalho? Na medida em que, após o contrato [por tempo indeterminado] ter sido transformado num contrato [a termo], o direito nacional fixa uma duração máxima e um número máximo de renovações da relação laboral de duração determinada com

o mesmo empregador, qual o limite após o qual deixa de ser possível prosseguir a relação laboral entre as partes?»

- 24 Por despacho do presidente do Tribunal de Justiça de 14 de Setembro de 2009, os processos C-250/09 e C-268/09 foram apensados para efeitos da fase escrita, da fase oral e do acórdão.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto às duas primeiras questões

- 25 Com as suas duas primeiras questões, que há que examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se a Directiva 2000/78, em especial o seu artigo 6.º, n.º 1, se opõe a uma legislação nacional, como a que está em causa nos processos principais, que impõe a passagem automática à reforma dos professores universitários que tenham completado 68 anos de idade e que determina que os professores universitários que tenham completado 65 anos de idade só podem prosseguir a sua actividade através da celebração de contratos a termo celebrados pelo período de um ano renováveis no máximo por duas vezes. Em caso de resposta afirmativa, este órgão jurisdicional pergunta se tal legislação nacional deve ser afastada.
- 26 Há que sublinhar desde já que resulta tanto do título e dos considerandos como do teor e dos objectivos da Directiva 2000/78 que esta pretende estabelecer um quadro geral para garantir a todas as pessoas a igualdade de tratamento «no emprego e na

actividade profissional», oferecendo-lhes uma protecção eficaz contra as discriminações que tenham por base um dos motivos referidos no seu artigo 1.º, dos quais consta a idade.

- 27 Para responder às duas primeiras questões, importa analisar se uma legislação nacional, como a que está em causa nos processos principais, é abrangida pelo âmbito de aplicação da Directiva 2000/78, se introduz uma diferença de tratamento baseada na idade e, em caso de resposta afirmativa, se esta directiva se opõe a tal diferença de tratamento.
- 28 Quanto, em primeiro lugar, à questão de saber se uma legislação nacional como a que está em causa nos processos principais é abrangida pelo âmbito de aplicação da Directiva 2000/78, decorre do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), desta última que ela se aplica, no quadro das competências atribuídas à União Europeia, a todas as pessoas no que diz respeito às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração.
- 29 A disposição nacional que prevê a passagem automática à reforma dos professores universitários quando completam 68 anos de idade afecta as condições de emprego e de trabalho, na acepção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 2000/78, proibindo as pessoas em causa de exercerem a sua actividade depois de atingirem aquela idade.
- 30 Quanto à disposição relativa à celebração de contratos a termo, ela afecta as condições de emprego e de trabalho, na acepção do referido artigo 3.º, n.º 1, alínea c), porquanto impede os professores universitários com mais de 65 anos de idade de prosseguirem a sua actividade ao abrigo de um contrato por tempo indeterminado.
- 31 No que respeita, em segundo lugar, à questão de saber se a legislação nacional em causa nos processos principais contém uma diferença de tratamento em razão da

idade, na acepção do artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, há que recordar que, nos termos desta disposição, «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» desta directiva. O seu artigo 2.º, n.º 2, alínea a), precisa que, para efeitos da aplicação do n.º 1 do mesmo artigo, existe discriminação directa sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º da referida directiva, uma pessoa seja objecto de um tratamento menos favorável do que outra pessoa que se encontre numa situação comparável.

- 32 A aplicação de uma lei que impõe a passagem automática à reforma dos professores universitários que tenham completado 68 anos de idade tem por consequência que estas pessoas são tratadas de forma menos favorável do que outras pessoas que exercem a mesma profissão pelo facto de terem mais de 68 anos de idade. Tal disposição introduz uma diferença de tratamento baseada na idade na acepção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Directiva 2000/78 (v., neste sentido, acórdão de 16 de Outubro de 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, *Colect.*, p. I-8531, n.º 51).
- 33 No que respeita à disposição nacional relativa à aplicação de contratos de trabalho a termo aos professores que tenham completado 65 anos de idade, há que constatar que, ao impor a estes últimos este tipo de contratos de trabalho e ao impedi-los de continuarem a exercer a sua actividade através de contratos por tempo indeterminado, a legislação nacional em causa nos processos principais também contém uma diferença de tratamento que os afecta quando comparados com os professores mais novos, que não estão sujeitos a tal proibição.
- 34 A argumentação da Universidade e do Governo búlgaro, segundo a qual aquela legislação não é desfavorável para os professores em causa, na medida em que lhes dá a possibilidade de, eventualmente, trabalharem durante mais três anos depois de terem atingido a idade em que podem ser reformados recebendo uma pensão, não é susceptível de infirmar a conclusão enunciada no número precedente. Com efeito, tal situação não impede que as condições de emprego destes professores, por deixarem

de beneficiar de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, passem a ser mais precárias do que as dos professores que tenham menos de 65 anos.

- 35 Em terceiro lugar, há que analisar se a diferença de tratamento que resulta da aplicação das disposições da legislação nacional em causa nos processos principais é susceptível de se justificar ao abrigo do artigo 6.º da Directiva 2000/78.
- 36 A este respeito, importa recordar que o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da dita directiva enuncia que as diferenças de tratamento com base na idade não constituem 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. O segundo parágrafo do mesmo número apresenta diversos exemplos de diferenças de tratamento como as mencionadas no referido primeiro parágrafo.
- 37 A este propósito, há que referir que o exemplo que figura no artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, alínea c), da Directiva 2000/78, que foi transposto para o direito interno búlgaro através do artigo 7.º, n.º 1, ponto 6, da Lei de protecção contra a discriminação, ao qual o juiz de reenvio se refere expressamente na sua primeira questão, não parece ser pertinente para o presente caso. Com efeito, o litígio em causa nos processos principais tem por objecto a aplicação de contratos a termo a partir dos 65 anos de idade, e portanto as condições de emprego depois de uma determinada idade, e não uma idade máxima de recrutamento indicada na referida lei.

- 38 Importa assim analisar as disposições nacionais em causa nos processos principais à luz dos seus objectivos.
- 39 A decisão de reenvio não contém nenhuma informação sobre este ponto e não resulta dos autos que a legislação nacional em causa nos processos principais exprima o objectivo que prossegue.
- 40 Esta situação não significa no entanto que a prossecução de um objectivo legítimo não exista na referida legislação. Como o Tribunal de Justiça já declarou, na falta de indicações da legislação nacional em causa quanto ao objectivo prosseguido, importa que outros elementos, decorrentes do contexto geral da medida em análise, permitam identificar o objectivo que lhe está subjacente para efeitos do exercício da fiscalização jurisdicional quanto à sua legitimidade e quanto ao carácter apropriado e necessário dos meios utilizados para a concretização desse objectivo (v. acórdãos *Palacios de la Villa*, já referido, n.º 57; de 5 de Março de 2009, *Age Concern England*, C-388/07, Colect., p. I-1569, n.º 45; e de 12 de Janeiro de 2010, *Petersen*, C-341/08, Colect., p. I-47, n.º 40).
- 41 A Universidade e o Governo búlgaro sustentam que a legislação nacional em causa nos processos principais prossegue um objectivo de política social relacionado com a formação e o emprego dos docentes, bem como com a aplicação de uma política concreta de mercado do trabalho que toma em conta a situação específica do pessoal da disciplina em causa, as necessidades do estabelecimento universitário considerado e as qualidades profissionais da pessoa visada.
- 42 Os outros governos que apresentaram observações ao Tribunal de Justiça, a saber, os Governos alemão e eslovaco, bem como a Comissão das Comunidades Europeias, consideram que o objectivo legítimo de uma legislação nacional, como a que está em causa nos processos principais, pode consistir na preocupação de garantir a qualidade do ensino e da investigação, renovando o corpo docente através da contratação de

professores mais novos, e de repartir os lugares de forma otimizada, estabelecendo um equilíbrio entre as gerações.

- 43 Há que constatar que a Universidade e o Governo búlgaro não precisam claramente o objectivo da referida legislação nacional e se limitam, no essencial, a indicar que prossegue o tipo de objectivo mencionado no artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78. No entanto, para analisar a compatibilidade de tal legislação à luz desta directiva, importa averiguar precisamente o objectivo que aquela prossegue, tarefa que incumbe ao órgão jurisdicional nacional.
- 44 Para dar a este último uma resposta útil, há que tomar em consideração as observações apresentadas pela Universidade e pelo Governo búlgaro relativamente ao objectivo da legislação nacional em causa nos processos principais e as observações apresentadas sobre este ponto pelo Governo alemão, pelo Governo eslovaco e pela Comissão.
- 45 A este respeito, a formação e o emprego dos docentes, bem como a aplicação de uma política concreta do mercado de trabalho, que permitam que se tome em consideração a situação específica do pessoal da disciplina em causa, invocados pela Universidade e pelo Governo búlgaro, podem corresponder à vontade de repartir de forma otimizada os lugares de professores entre as gerações, nomeadamente através da contratação de jovens professores. Ora, no que se refere a este último objectivo, o Tribunal de Justiça já declarou que a promoção da contratação de trabalhadores constitui incontestavelmente um objectivo legítimo de política social ou de emprego dos Estados-Membros (acórdão *Palacios de la Villa*, já referido, n.º 65), nomeadamente quando se trata de favorecer o acesso dos jovens ao exercício de uma profissão (v., neste sentido, acórdão *Petersen*, já referido, n.º 68). Deste modo, promover a

contratação no ensino superior através da oferta de lugares de professores a pessoas mais jovens é susceptível de constituir semelhante objectivo legítimo.

- 46 Por outro lado, como salientou o advogado-geral no n.º 34 das suas conclusões, a convivência de diferentes gerações de docentes e de investigadores é susceptível de favorecer a troca de experiências e a inovação e, logo, o desenvolvimento da qualidade do ensino e da investigação nas universidades.
- 47 No entanto, os autos não permitem que se considere que os objectivos mencionados pelos Governos alemão e eslovaco, bem como pela Comissão, correspondem aos do legislador búlgaro. Existe uma dúvida especialmente à luz dos reparos feitos por V.I. Georgiev nas suas observações escritas. Com efeito, este considera que a Universidade e o Governo búlgaro se limitam a fazer afirmações e sustenta que a legislação em causa nos processos principais não está adaptada à realidade do mercado de trabalho em causa. Alega que a média de idade dos professores universitários é de 58 anos e que o seu número não excede os 1 000, situação que se explica pela falta de interesse dos jovens na carreira de docente universitário. A legislação em causa nos processos principais não serve, assim, para encorajar a contratação dos jovens.
- 48 A este respeito, cabe ao juiz nacional analisar a situação de facto e verificar se os objectivos alegados pela Universidade e pelo Governo búlgaro correspondem à realidade dos factos.
- 49 Há ainda que examinar se os meios implementados para realizar esses objectivos são «apropriados e necessários» na acepção do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78.
- 50 A este respeito, há que recordar que os Estados-Membros dispõem de uma ampla margem de apreciação na escolha não só da prossecução de um determinado

objectivo, entre outros, em matéria de política social e de emprego, mas também na definição de medidas susceptíveis de o realizar (v. acórdãos de 22 de Novembro de 2005, Mangold, C-144/04, Colect., p. I-9981, n.º 63, e Palacios de la Villa, já referido, n.º 68).

- 51 No que se refere, em primeiro lugar, à fixação de um limite de idade de 68 anos, o Tribunal de Justiça declarou, no n.º 70 do acórdão Petersen, já referido, que, de acordo com a evolução da situação do emprego no sector em causa, não se afigura destituído de sentido que as autoridades de um Estado-Membro considerem que a aplicação de um limite de idade que conduz à saída do mercado de trabalho dos práticos mais idosos possa favorecer o emprego dos profissionais mais jovens e que essa idade é suficientemente avançada para servir de termo para a autorização de exercício como dentista convencionado.
- 52 Estas apreciações também são pertinentes no que respeita ao exercício de uma actividade como a de professor universitário. Com efeito, na medida em que os lugares de professores universitários são, regra geral, limitados e reservados às pessoas que atingiram as qualificações mais elevadas no domínio em causa, e uma vez que tem de haver uma vaga para que se possa proceder à contratação de um professor, há que ter em conta que um Estado-Membro pode considerar apropriado fixar um limite de idade para atingir objectivos de política de emprego como os que foram mencionados nos n.ºs 45 e 46 do presente acórdão.
- 53 No entanto, compete ao juiz nacional verificar, tendo em conta as objecções apresentadas por V.I. Georgiev e recordadas no n.º 47 do presente acórdão, se a situação dos professores universitários na Bulgária corresponde à situação geral dos professores universitários, conforme descrita no número anterior.
- 54 Quanto ao limite de idade previsto na legislação nacional em causa nos processos principais, a saber, 68 anos, resulta dos autos que é em cinco anos superior à idade

legal em que os homens podem normalmente adquirir um direito a pensão e ser reformados no Estado-Membro em causa. Permite assim que os professores universitários a quem seja dada a possibilidade de trabalhar até aos 68 anos de idade prossigam a sua carreira durante um período relativamente longo. Semelhante medida não pode ser considerada excessivamente prejudicial para as pretensões legítimas dos trabalhadores que passam automaticamente à reforma por terem atingido o limite de idade previsto, uma vez que a legislação pertinente não se baseia apenas numa determinada idade mas toma também em consideração a circunstância de que os interessados beneficiam, no fim da sua carreira profissional, de uma compensação financeira através da concessão de uma pensão de reforma, como a prevista no regime nacional em causa nos processos principais (v., neste sentido, acórdão *Palacios de la Villa*, já referido, n.º 73).

55 Daqui resulta que a fixação de tal limite de idade para a cessação do contrato de trabalho não excede o que é necessário para atingir objectivos de política de emprego como os que são mencionados nos n.ºs 45 e 46 do presente acórdão, desde que a referida legislação nacional responda a esses objectivos de forma coerente e sistemática.

56 Cabe ao juiz nacional verificar se tal limite de idade responde verdadeiramente à preocupação de alcançar os objectivos invocados de forma coerente e sistemática (v. acórdãos de 10 de Março de 2009, *Hartlauer*, C-169/07, *Colect.*, p. I-1721, n.º 55, e *Petersen*, já referido, n.º 53). Em especial, cabe-lhe examinar se a legislação em causa nos processos principais efectua uma distinção entre, por um lado, os professores associados e os professores universitários e, por outro, os outros docentes universitários ao não prever a passagem automática à reforma destes últimos, como V.I. Georgiev alega. Há assim que verificar se essa distinção corresponde a uma necessidade à luz dos objectivos prosseguidos e das especificidades dos docentes em causa ou se

decorre, pelo contrário, de uma incoerência na legislação que, assim, não preenche as condições previstas no artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.

- 57 Em segundo lugar, no que respeita ao carácter apropriado e necessário da celebração de contratos a termo a partir dos 65 anos de idade, o Tribunal de Justiça já teve oportunidade de analisar a compatibilidade com a Directiva 2000/78 de disposições nacionais que prevêm a aplicação de tais contratos a partir de uma determinada idade.
- 58 No acórdão Mangold, já referido, o Tribunal de Justiça examinou assim uma legislação nacional que, à luz do objectivo prosseguido, a saber, favorecer a inserção dos trabalhadores mais velhos que estivessem desempregados, permitia aos empregadores em causa celebrar contratos de trabalho a termo com trabalhadores que tinham completado 52 anos de idade, sem distinguir consoante estes tivessem ou não estado desempregados antes da celebração do contrato.
- 59 No dito acórdão, o Tribunal de Justiça, por um lado, indicou que semelhante legislação conduz a uma situação na qual podem ser propostos aos trabalhadores abrangidos por aquela legislação contratos a termo susceptíveis de serem renovados indefinidamente até à idade em que aqueles possam adquirir o direito a uma pensão de reforma, correndo assim o risco de, durante uma parte substancial da sua carreira profissional, serem excluídos do benefício da estabilidade de emprego, que constitui, segundo o Tribunal de Justiça, um elemento da maior importância na protecção dos trabalhadores (v. acórdão Mangold, já referido, n.º 64). Por outro lado, o Tribunal de Justiça declarou que tal legislação, na medida em que utiliza a idade do trabalhador em causa como único critério para recorrer a um 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 para realizar o objectivo de inserção profissional dos trabalhadores mais velhos

em situação de desemprego, excede o que é apropriado e necessário para alcançar o objectivo prosseguido (acórdão Mangold, já referido, n.º 65).

- 60 Há que referir que uma legislação nacional como a que está em causa nos processos principais se distingue claramente da que foi examinada no acórdão Mangold, já referido, e é susceptível de se justificar na acepção da Directiva 2000/78.
- 61 Em primeiro lugar, a aplicação de contratos a termo de um ano renováveis no máximo por duas vezes pode, assim como o limite de idade de 68 anos, ser susceptível de responder a uma política de emprego que visa nomeadamente favorecer a promoção de docentes mais novos a lugares de professores universitários. Com efeito, na medida em que o número destes lugares é limitado, a sujeição desses professores, a partir dos 65 anos de idade, a contratos a termo faz com que estes abandonem a vida activa num prazo relativamente curto, assim permitindo que se recrutem professores mais novos. No entanto, cabe ao juiz nacional verificar se é essa a situação dos professores universitários abrangidos pela legislação em causa nos processos principais.
- 62 Em segundo lugar, a sujeição a estes contratos não depende apenas da condição de o trabalhador ter atingido uma determinada idade.
- 63 Pelo contrário, como resulta da legislação nacional indicada nos n.ºs 11 e 12 do presente acórdão, o factor determinante decorre do facto de o professor ter adquirido um direito a uma pensão de reforma, para além da circunstância de ter atingido uma determinada idade, aliás nitidamente mais avançada do que a idade em causa no processo que deu origem ao acórdão Mangold, já referido, a saber, 65 anos em vez de 52 anos.

- 64 Resulta de tal legislação que os professores aos quais seja proposto um contrato a termo podem optar por se reformar, auferindo uma pensão, ou por continuar a trabalhar depois de terem completado 65 anos de idade.
- 65 Acresce ainda que os contratos a termo em causa nos processos principais são limitados ao período de um ano e são renováveis no máximo por duas vezes, respondendo assim às exigências enunciadas no artigo 5.º, ponto 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo para evitar abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos a termo.
- 66 Nestas condições, há que considerar que uma legislação nacional que prevê a celebração de contratos a termo, como a que está em causa nos processos principais, é susceptível de conciliar tanto as necessidades dos professores em causa como as das universidades e pode constituir um meio apropriado e necessário para atingir os objectivos recordados nos n.ºs 45 e 46 do presente acórdão, caso essa legislação responda a esses objectivos de forma coerente e sistemática.
- 67 De todo o modo, como foi recordado no n.º 56 do presente acórdão, cabe ao juiz nacional verificar se a legislação nacional em causa nos processos principais efectua uma distinção entre, por um lado, os professores associados e os professores universitários e, por outro, os outros docentes universitários no que respeita à aplicação de contratos a termo ou por tempo indeterminado a partir do momento em que o interessado tenha atingido a idade de reforma. Cabe igualmente ao juiz nacional verificar, em especial, se essa distinção corresponde a uma necessidade à luz dos objectivos prosseguidos e das especificidades dos docentes em causa ou se decorre, pelo

contrário, de uma incoerência na legislação que, assim, não preenche as condições previstas no artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.

- 68 Por conseguinte, há que responder às duas primeiras questões que a Directiva 2000/78, em especial o seu artigo 6.º, n.º 1, deve ser interpretada no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional, como a que está em causa nos processos principais, que impõe a passagem automática à reforma dos professores universitários que tenham completado 68 anos de idade e que determina que os professores universitários que tenham completado 65 anos de idade só podem prosseguir a sua actividade através da celebração de contratos a termo celebrados pelo período de um ano renováveis no máximo por duas vezes, desde que essa legislação prossiga um objectivo legítimo ligado nomeadamente à política de emprego e do mercado de trabalho, como a implementação de um ensino de qualidade e a repartição optimizada entre as gerações dos lugares de professores, e permita que esse objectivo seja realizado através de meios apropriados e necessários. Cabe ao juiz nacional verificar se estas condições estão preenchidas.
- 69 Caso estas condições não estejam preenchidas, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta também se a legislação nacional deve ser afastada.
- 70 Em conformidade com jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, quando estejam preenchidas as condições exigidas para que as disposições de uma directiva possam ser invocadas pelos particulares nos órgãos jurisdicionais nacionais contra o Estado, podem fazê-lo qualquer que seja a qualidade em que aja este último, a de empregador ou a de autoridade pública (v., neste sentido, designadamente, acórdãos de 12 de Julho de 1990, *Foster e o.*, C-188/89, Colect., p. I-3313, n.º 17, e de 5 de Fevereiro de 2004, *Rieser Internationale Transporte*, C-157/02, Colect., p. I-1477, n.º 23).

- 71 Resulta dos autos que o órgão jurisdicional de reenvio considera assente que a Universidade é um estabelecimento público a quem é possível opor as disposições de uma directiva susceptíveis de produzirem efeitos directos (v., a este propósito, designadamente, acórdão de 7 de Setembro de 2006, Vassallo, C-180/04, Colect., p. I-7251, n.º 26 e jurisprudência aí referida).
- 72 Ora, o Tribunal de Justiça já se pronunciou sobre as consequências decorrentes, no âmbito de um litígio que oponha um particular a uma entidade semelhante, de uma incompatibilidade do direito nacional com a proibição, em matéria de condições de emprego e de trabalho, da discriminação em razão da idade, consagrada nos artigos 2.º e 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 2000/78. O Tribunal de Justiça declarou que uma lei nacional contrária a esta directiva não deve, nesse caso, ser aplicada (v., neste sentido, acórdão Petersen, já referido, n.º 81).
- 73 Por conseguinte, há que responder ao órgão jurisdicional de reenvio que, num litígio entre um estabelecimento público e um particular, caso uma legislação nacional como a que está em causa nos processos principais não preencha as condições enunciadas no artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, o juiz nacional não deve aplicar essa legislação.

Quanto à terceira questão

- 74 Com a sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio convida o Tribunal de Justiça a interpretar a legislação nacional em causa nos processos principais.

- 75 A este respeito, importa recordar que, no âmbito do processo previsto no artigo 267.º TFUE, o Tribunal de Justiça não é competente para interpretar o direito nacional, sendo esta tarefa da competência exclusiva do órgão jurisdicional de reenvio (v. acórdão de 7 de Setembro de 2006, Marrosu e Sardino, C-53/04, Colect., p. I-7213, n.º 54).
- 76 Em determinados casos, o Tribunal de Justiça pôde deduzir de questões que aparentemente tinham por objecto o direito nacional uma problemática relativa à interpretação do direito da União cujo exame por parte do Tribunal de Justiça era susceptível de ajudar o órgão jurisdicional de reenvio a resolver o litígio que lhe havia sido submetido.
- 77 No entanto, no processo C-268/09, no âmbito do qual foi submetida a terceira questão, não é possível concluir pela existência de uma problemática que se distinga da que foi examinada em resposta às duas primeiras questões.
- 78 Por conseguinte, não há que responder à terceira questão.

Quanto às despesas

- 79 Revestindo o processo, quanto às partes nas causas principais, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, 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 (Segunda Secção) declara:

A 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, em especial o seu artigo 6.º, n.º 1, deve ser interpretada no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional, como a que está em causa nos processos principais, que impõe a passagem automática à reforma dos professores universitários que tenham completado 68 anos de idade e que determina que os professores universitários que tenham completado 65 anos de idade só podem prosseguir a sua actividade através da celebração de contratos a termo celebrados pelo período de um ano renováveis no máximo por duas vezes, desde que essa legislação prossiga um objectivo legítimo ligado nomeadamente à política de emprego e do mercado de trabalho, como a implementação de um ensino de qualidade e a repartição optimizada entre as gerações dos lugares de professores, e permita que esse objectivo seja realizado através de meios apropriados e necessários. Cabe ao juiz nacional verificar se estas condições estão preenchidas.

Num litígio entre um estabelecimento público e um particular, caso uma legislação nacional como a que está em causa nos processos principais não preencha as condições enunciadas no artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, o juiz nacional não deve aplicar essa legislação.

Assinaturas