Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção)

28 de fevereiro de 2018*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 1999/70/CE — Acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Contratos de trabalho a termo sucessivos — Artigo 5.º, n.º 1 — Medidas para evitar o recurso abusivo aos contratos de trabalho a termo — Diretiva 2000/78/CE — Artigo 6.º, n.º 1 — Proibição das discriminações baseadas na idade — Legislação nacional que permite o diferimento do termo do contrato de trabalho fixado para a idade legal de reforma unicamente porque o trabalhador adquire o direito a uma pensão de velhice»

No processo C-46/17,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Landesarbeitsgericht Bremen (Tribunal Superior do Trabalho de Bremen, Alemanha), por decisão de 23 de novembro de 2016, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 30 de janeiro de 2017, no processo

Hubertus John

contra

Freie Hansestadt Bremen,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

composto por: C. G. Fernlund, presidente de secção, A. Arabadjiev (relator) e S. Rodin, juízes,

advogado-geral: H. Saugmandsgaard Øe,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

– em representação de H. John, por H. Buroh e J. Steinhauer, Rechtsanwälte,

– em representação da Freie Hansestadt Bremen, por C. Darge, Rechtsanwalt,

– em representação do Governo alemão, por T. Henze e K. Stranz, na qualidade de agentes,

– em representação da Comissão Europeia, por M. van Beek e M. Kellerbauer, na qualidade de agentes,

* Língua do processo: alemão.

vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 5.º, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999 (a seguir «acordo-quadro»), que figura no anexo à Diretiva 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 1999, L 175, p. 43), bem como do artigo 1.º, do artigo 2.º, n.º 1, e do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO 2000, L 303, p. 16).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe Hubertus John ao seu antigo empregador, a Freie Hansestadt Bremen (Cidade Livre e Hanseática de Bremen, Alemanha), a propósito da cessação do seu contrato de trabalho no termo do prazo acordado, por ter atingido a idade legal de reforma, e do indeferimento do seu pedido para continuar a trabalhar depois dessa idade.

Quadro jurídico

Direito da União

Acordo-Quadro

3 Nos termos do seu artigo 1.º, o acordo-quadro tem por objetivo melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo garantindo a aplicação do princípio da não discriminação e 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 do acordo-quadro, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», prevê, no seu n.º 1:

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

5 O artigo 3.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Definições», dispõe:

«1. Para efeitos do presente acordo, entende-se por "trabalhador contratado a termo" o trabalhador titular de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral concluído diretamente entre um empregador e um trabalhador cuja finalidade seja determinada por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento.

[…]»

6 O artigo 4.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Princípio da não discriminação», dispõe, no seu n.º 1:

«No que diz respeito às condições de emprego, não poderão os trabalhadores contratados a termo receber tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de os primeiros terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente.»

7 O artigo 5.º do acordo-quadro, sob a epígrafe «Disposições para evitar os abusos», tem a seguinte redação:

«1. 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 coletivos ou práticas nacionais, e/ou os parceiros sociais deverão introduzir, de forma a que se tenham em conta as necessidades de setores e/ou categorias de trabalhadores específicos, uma ou várias das seguintes medidas:

a) Razões objetivas 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.

2. Os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais, e/ou os parceiros sociais, deverão, sempre que tal seja necessário, definir em que condições os contratos de trabalho ou relações de trabalho a termo deverão ser considerados:

a) Como sucessivos;

b) Como celebrados sem termo.»

Diretiva 2000/78

8 De acordo com o considerando 14 da Diretiva 2000/78, esta não afeta as disposições nacionais que fixam as idades da reforma.

9 Nos termos do seu artigo 1.º, a Diretiva 2000/78 «tem por objeto 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 atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento».

10 O artigo 2.º desta diretiva prevê:

«1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por "princípio da igualdade de tratamento" a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º

2. Para efeitos do n.º 1:

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

b) Considera-se que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas, a não ser que:
   i) essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários […]

[…]»

11 O artigo 6.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Justificação das diferenças de tratamento com base na idade», dispõe, no seu n.º 1:

«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 objetiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objetivo legítimo, incluindo objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objetivo 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 proteção;

[…]»

Direito alemão

12 O § 41 do livro IV do Sozialgesetzbuch (Código da Segurança Social), sob a epígrafe «Pensão de reforma e proteção contra o despedimento», na versão em vigor desde 23 de junho de 2014, dispõe, no seu terceiro período (a seguir «disposição em causa no processo principal»):

«Caso um acordo preveja a cessação da relação de trabalho quando o trabalhador atingir a idade legal de reforma, as partes no contrato de trabalho podem diferir, por acordo, eventualmente mais de uma vez, a data da cessação da relação de trabalho.»

13 O § 44 da convenção coletiva aplicável à Administração Pública dos *Länder* (a seguir «convenção coletiva»), sob a epígrafe «Regimes especiais para o pessoal docente», prevê, no seu n.º 4 da secção V, intitulado «Termo e cessação da relação de trabalho»:

«O contrato de trabalho cessa sem necessidade de rescisão após o termo do semestre escolar (31 de janeiro ou 31 de julho) em que o docente atinge a idade legal para ter direito a uma pensão normal de velhice.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

14 H. John, nascido em 8 de julho de 1949, foi recrutado como docente contratado pela Cidade Livre e Hanseática de Bremen, em 25 de setembro de 2001. O contrato de trabalho estava sujeito à convenção coletiva dos agentes contratuais da função pública alemã, substituída pela convenção coletiva.

15 Nos termos da convenção coletiva, o referido contrato de trabalho devia cessar na data em que o docente atingisse a idade legal para ter direito a uma pensão de velhice. Por carta de 5 de fevereiro de 2014, H. John pediu para continuar a trabalhar para além dessa idade, até ao termo do ano letivo de 2014/2015. Em 24 de outubro de 2014, as partes celebraram um acordo que previa que «a cessação automática do contrato de trabalho […] é diferida para 31 de julho de 2015, em conformidade com o disposto no § 44, n.º 4, da convenção coletiva».

16 Em 4 de fevereiro de 2015, H. John pediu ao seu empregador que a data do termo do contrato fosse diferida para o termo do primeiro semestre do ano letivo de 2015/2016, ou seja, 31 de janeiro de 2016. Na sequência do indeferimento do seu pedido, H. John intentou uma ação judicial, alegando que o termo do contrato baseado na disposição em causa no processo principal é contrário ao direito da União.

17 O Landesarbeitsgericht Bremen (Tribunal Superior do Trabalho de Bremen, Alemanha), chamado a pronunciar-se sobre um recurso interposto de uma decisão do Arbeitsgericht Bremen (Tribunal do Trabalho de Bremen, Alemanha), questiona-se sobre a conformidade da disposição em causa no processo principal com o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro e com o artigo 1.º, o artigo 2.º, n.º 1, e o artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78. O órgão jurisdicional de reenvio entende que o contrato de trabalho em causa no processo principal se insere no âmbito de aplicação do acordo-quadro, dado que, por força da convenção coletiva, chega ao seu termo na data em que o docente atinge a idade legal para ter direito a uma pensão normal de velhice. Em consequência, considera que a prorrogação do contrato para além desse termo se traduz numa renovação de um contrato a termo. Interroga-se também sobre se as disposições de direito nacional, ao não preverem nenhuma restrição à possibilidade de as partes diferirem a data da cessação do contrato, estão em conformidade com as estipulações do acordo-quadro que visam evitar o recurso abusivo a uma sucessão de contratos a termo e não violam as disposições da Diretiva 2000/78 ou os princípios gerais do direito da União.

18 Nestas condições, o Landesarbeitsgericht Bremen (Tribunal Superior do Trabalho de Bremen) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve o artigo 5.º, n.º 1, do [acordo-quadro] ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional que autoriza, sem outros requisitos e sem limite temporal, que as partes no contrato de trabalho difiram, eventualmente mais de uma vez, a cessação da relação de trabalho acordada quando o trabalhador atinge a idade legal de reforma, através de um acordo celebrado durante a relação de trabalho, apenas porque o trabalhador, ao atingir a idade legal de reforma, tem direito a uma pensão de velhice?

2) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão:

A incompatibilidade da regulamentação nacional referida na primeira questão com o artigo 5.º, n.º 1, do [acordo-quadro] também se aplica ao primeiro diferimento da cessação do contrato de trabalho?

3) Devem os artigos 1.º, 2.º, n.º 1, e o artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva [2000/78] e/ou os princípios gerais do direito da União ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional que autoriza, sem mais requisitos e sem limite no tempo, que as partes contratantes do contrato de trabalho difiram, eventualmente mais de uma vez, a cessação da relação de trabalho acordada quando o trabalhador atinge a idade legal de reforma, através de um acordo celebrado durante a relação de trabalho, apenas porque o trabalhador, ao atingir a idade legal de reforma, tem direito a uma pensão de velhice?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à terceira questão

19 Com a sua terceira questão, que importa examinar em primeiro lugar, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 2.º, n.º 2, e o artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma disposição nacional como a que está em causa no

processo principal, na medida em que subordina o diferimento da data da cessação de atividade dos trabalhadores que atingiram a idade legal para ter direito a uma pensão de velhice ao consentimento, prestado pelo empregador, a um contrato a termo.

20 A este respeito, recorde-se que, nos termos do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, se entende por «princípio da igualdade de tratamento», para efeitos da mesma, a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º desta diretiva, entre os quais a idade.

21 Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da referida diretiva, existe discriminação direta sempre que, em razão da sua idade, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável. Por força do disposto no artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78, existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas de uma determinada classe etária, comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários.

22 Importa, portanto, apreciar se um trabalhador como H. John é sujeito a um tratamento menos favorável, em razão da idade, do que aquele que é dado a outra pessoa em situação comparável, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78, ou se a disposição em causa no processo principal é suscetível de o colocar numa situação de desvantagem no que respeita à faixa etária a que pertence, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), desta diretiva.

23 A título preliminar, há que recordar, por um lado, que a Diretiva 2000/78, conforme previsto no seu considerando 14, não afeta as disposições nacionais que fixam as idades da reforma. Além disso, como salienta a Comissão Europeia, os limites de idade correspondentes à idade legal de reforma devem ter em conta a diminuição no desempenho dos trabalhadores, geralmente associada à idade, bem como o desejo e a necessidade dos trabalhadores mais velhos de dispor como entenderem do seu tempo livre.

24 Por outro lado, o Tribunal de Justiça declarou que a cessação automática dos contratos de trabalho dos trabalhadores que preenchem os requisitos de idade e contributivos para beneficiar do pagamento dos seus direitos à reforma faz, há muito tempo, parte do direito do trabalho de diversos Estados-Membros e é largamente utilizada nas relações de trabalho. Este mecanismo repousa num equilíbrio entre considerações de ordem política, económica, social, demográfica e/ou orçamental e depende da opção de prolongar a duração da vida ativa dos trabalhadores ou, pelo contrário, de prever a passagem à reforma antecipada destes últimos (Acórdão de 12 de outubro de 2010, Rosenbladt, C-45/09, EU:C:2010:601, n.º 44 e jurisprudência referida).

25 No seu Acórdão de 12 de outubro de 2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601), o Tribunal de Justiça declarou que uma disposição análoga ao § 44 da convenção coletiva não excede o que é necessário para atingir os objetivos prosseguidos, atendendo à ampla margem de apreciação reconhecida aos Estados-Membros e aos parceiros sociais em matéria de política social e de emprego.

26 Ora, a disposição em causa no âmbito do litígio no processo principal não é o § 44 da convenção coletiva, relativo ao princípio da cessação automática da relação de trabalho após o termo do semestre em que o trabalhador atinge a idade legal de reforma, mas uma disposição que, pelo contrário, permite às partes no contrato de trabalho diferir a data da cessação da relação de trabalho assim fixada. Com efeito, esta permite-lhes, conforme resulta da própria redação da terceira questão, diferir esta data, eventualmente mais de uma vez, de forma incondicional e ilimitada no tempo.

27 Quanto à questão de eventuais efeitos desfavoráveis ou desvantajosos da disposição em causa no processo principal, o Governo alemão alega que esta não diz propriamente respeito ao limite de idade previsto para a cessação de uma relação de trabalho, mas à possibilidade de diferir de comum acordo a cessação da relação de trabalho, o que oferece aos trabalhadores que atingiram a idade legal de reforma uma possibilidade adicional de participar na organização da cessação da sua relação de trabalho.

28 Segundo o Governo alemão, ao adotar a disposição em causa no processo principal, o legislador nacional pretendeu instituir, de acordo com a vontade dos parceiros sociais, uma possibilidade flexível e juridicamente segura de manter, em caso de necessidade e em determinadas condições, uma relação de trabalho para além da idade legal de reforma.

29 Esta interpretação não é infirmada pelo órgão jurisdicional de reenvio, que considera que a disposição em causa no processo principal pode ser entendida no sentido de que permite uma derrogação do princípio da cessação automática do contrato de trabalho quando o trabalhador atinge a idade legal de reforma. Com efeito, diversamente dos trabalhadores mais jovens, o trabalhador que atinge a idade legal de reforma pode beneficiar da opção entre prolongar a relação de trabalho e abandonar totalmente a vida profissional.

30 A circunstância de as partes no contrato de trabalho em causa poderem diferir a data da cessação da relação de trabalho, mais de uma vez, de forma incondicional e ilimitada no tempo, não põe em causa esta constatação. Pelo contrário, tais elementos são suscetíveis de reforçar o caráter favorável ou vantajoso desta disposição, na medida em que constituem modalidades da continuação de uma relação de trabalho que não pode, em caso algum, ocorrer sem o acordo de ambas as partes no contrato, no decurso da relação de trabalho.

31 Há que constatar que tais condições são, em princípio, suscetíveis de permitir a um trabalhador e ao seu empregador continuar a relação de trabalho unicamente se considerarem que esta opção é vantajosa, no contexto de uma atividade que continua depois de o trabalhador atingir a idade legal de reforma. Aliás, resulta dos autos de que dispõe o Tribunal de Justiça que H. John contestou, perante o órgão jurisdicional de reenvio, a recusa do seu empregador em aceitar o seu pedido de um segundo diferimento da data da cessação de atividade.

32 Nestas circunstâncias, a referida disposição não pode ser considerada uma medida desfavorável, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78, para as pessoas que atingiram a idade legal de reforma relativamente às que ainda não atingiram essa idade.

33 Por conseguinte, há que responder à terceira questão prejudicial que o artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma disposição nacional como a que está em causa no processo principal, na medida em que subordina o diferimento da data da cessação de atividade dos trabalhadores que atingiram a idade legal para ter direito a uma pensão de velhice ao consentimento, prestado pelo empregador, a um contrato a termo.

Quanto à primeira e segunda questões

34 Através das suas primeira e segunda questões, que importa examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional como a que está em causa no processo principal, na medida em que autoriza, sem limite temporal nem outros requisitos, que as partes no contrato de trabalho difiram, através de um acordo celebrado durante a relação de trabalho, eventualmente mais de uma vez, a cessação da relação de trabalho acordada para o momento em que o trabalhador atinge a idade legal de reforma, apenas porque este, ao atingir a idade legal de reforma, tem direito a uma pensão de velhice.

35 O Governo alemão alega, a título preliminar, que o litígio no processo principal não se insere no âmbito de aplicação do acordo-quadro. Com efeito, segundo este Governo, a cessação do contrato de trabalho na data em que o trabalhador atinge a idade legal de reforma não pode levar a qualificar a relação de trabalho de «contrato de trabalho a termo». De facto, não se pode considerar que esse contrato institui uma relação de trabalho a termo, tendo em conta que entre a celebração do contrato de trabalho e a idade legal de reforma podem decorrer várias décadas. Do mesmo modo, o diferimento, pelas partes, da data da cessação do contrato de trabalho tem como condição a continuação ininterrupta do contrato de trabalho preexistente e não pode, portanto, ser visto como a celebração de um novo contrato de trabalho a termo.

36 O órgão jurisdicional de reenvio considera a este respeito que, na medida em que ao contrato em causa no processo principal se aplica o § 44, n.º 4, da convenção coletiva, nos termos do qual a relação de trabalho cessa após o termo do semestre em que o trabalhador atinge a idade legal para ter direito a uma pensão de velhice, se trata da fixação de um termo e, portanto, de um contrato a termo.

37 Há que recordar que, embora o âmbito de aplicação do acordo-quadro seja, como resulta do teor do artigo 2.º, n.º 1, deste último, concebido de modo amplo, abrangendo geralmente os «trabalhadores contratados a termo ou partes numa relação laboral, nos termos definidos pela lei, convenções coletivas ou práticas vigentes em cada Estado-Membro», o certo é que a definição dos contratos e das relações de trabalho a que o acordo-quadro se aplica não se integra neste nem no direito da União, mas sim na legislação e/ou práticas nacionais (Acórdão de 15 de março de 2012, Sibilio, C-157/11, não publicado, EU:C:2012:148, n.º 42).

38 No entanto, o Tribunal de Justiça pode, no âmbito da cooperação judiciária estabelecida pelo artigo 267.º TFUE, fornecer ao órgão jurisdicional nacional, a partir dos dados do processo, os elementos de interpretação do direito da União que possam ser úteis na apreciação dos efeitos das suas disposições (v., neste sentido, Acórdão de 21 de junho de 2017, W e o., C-621/15, EU:C:2017:484, n.º 40 e jurisprudência referida).

39 Importa, assim, recordar que o acordo-quadro parte da premissa de que os contratos de trabalho por tempo indeterminado constituem a forma geral das relações de trabalho, sem deixar de reconhecer que os contratos de trabalho a termo são característicos do emprego em certos setores ou para certas ocupações e atividades.

40 Um dos objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro consiste em enquadrar o recurso sucessivo aos contratos ou às relações de trabalho a termo, considerado fonte potencial de abusos em prejuízo dos trabalhadores, prevendo um certo número de normas de proteção mínima destinadas a evitar a precarização da situação dos trabalhadores (Acórdão de 14 de setembro de 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, n.º 26 e jurisprudência referida).

41 Assim, o benefício da estabilidade do emprego é concebido como um elemento da maior importância para a proteção dos trabalhadores, enquanto os contratos de trabalho a termo só em determinadas circunstâncias respondem às necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores (Acórdão de 14 de setembro de 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, n.º 27 e jurisprudência referida).

42 Ora, conforme se recordou no n.º 24 do presente acórdão, a cessação automática dos contratos de trabalho dos trabalhadores que preenchem os requisitos de idade e contributivos para beneficiar do pagamento dos seus direitos à pensão faz, há muito tempo, parte do direito do trabalho de diversos Estados-Membros e é largamente utilizada nas relações de trabalho.

43 Por outro lado, conforme salientou o Governo alemão, a duração de um contrato de trabalho como o que está em causa no processo principal, segundo o qual a relação de trabalho só cessa quando o trabalhador atinge a idade legal de reforma, é suscetível de se prolongar por várias décadas.

44 Além disso, a cessação automática dos contratos de trabalho dos trabalhadores que chegam à idade legal de reforma oferece, em substância, ao trabalhador o benefício da estabilidade do emprego. Com efeito, como salientou o órgão jurisdicional de reenvio, um trabalhador que atinge a idade normal para beneficiar de uma pensão legal de reforma encontra-se, em princípio, em fim de vida profissional.

45 Também não parece excluído que o diferimento previsto pela disposição em causa no processo principal seja considerado um simples diferimento contratual da idade de reforma inicialmente acordada.

46 Não resulta, pois, de nenhum elemento submetido ao Tribunal de Justiça que essa disposição seja suscetível de favorecer o recurso sucessivo aos contratos e às relações de trabalho a termo ou constitua uma fonte potencial de abusos em prejuízo dos trabalhadores. Em qualquer caso, não se deve considerar que os limites de idade correspondentes à idade legal de reforma implicam sistematicamente uma precarização da situação dos trabalhadores em causa, na aceção do acordo-quadro, se estes beneficiarem de uma pensão completa e, em particular, se o empregador estiver autorizado a proceder a uma renovação do contrato de trabalho em questão.

47 No caso de, não obstante as considerações expostas nos n.os 42 a 46 do presente acórdão, o órgão jurisdicional de reenvio considerar que a celebração de um acordo como o de 24 de outubro de 2014, que prevê o diferimento da data da cessação de um contrato de trabalho como o que foi celebrado em 25 de setembro de 2001, sujeito a uma cláusula de cessação automática da relação de trabalho quando o trabalhador tiver atingido a idade legal para ter direito a uma pensão de velhice, deve ser considerada uma utilização de sucessivos contratos ou relações de trabalho a termo, na aceção do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro, importa examinar se esta norma se opõe a uma disposição nacional como a que está em causa no processo principal, na medida em que autoriza, sem limite temporal nem outros requisitos, que as partes no contrato de trabalho difiram, através de um acordo celebrado durante a relação de trabalho, eventualmente mais de uma vez, a cessação da relação de trabalho acordada para o momento em que o trabalhador atinge a idade legal de reforma, apenas porque este, ao atingir a idade legal de reforma, tem direito a uma pensão de velhice.

48 Importa recordar que, no seu n.º 1, o artigo 5.º do acordo-quadro impõe aos Estados-Membros a introdução de pelo menos uma das medidas ali enumeradas, sempre que o seu direito interno não contenha medidas legais equivalentes. As medidas assim enumeradas no n.º 1, alíneas a) a c), do referido artigo, no total de três, referem-se, respetivamente, a razões objetivas que justificam a renovação de contratos ou relações laborais a termo, à duração máxima total desses contratos de trabalho ou relações laborais sucessivos e ao número de renovações dos mesmos (v. Acórdão de 14 de setembro de 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, n.º 35 e jurisprudência referida).

49 Embora o direito da União preveja a obrigação de os Estados-Membros adotarem medidas preventivas, não enuncia sanções específicas para a hipótese de tais abusos se terem já verificado. Nesse caso, compete às autoridades nacionais adotar medidas que devem revestir um caráter não só proporcionado mas também suficientemente eficaz e dissuasivo para garantirem a plena eficácia das normas adotadas em aplicação do acordo-quadro (Acórdão de 14 de setembro de 2016, Martínez Andrés e Castrejana López, C-184/15 e C-197/15, EU:C:2016:680, n.º 36 e jurisprudência referida).

50 Não compete ao Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre a interpretação de disposições de direito interno, incumbindo essa missão aos órgãos jurisdicionais nacionais competentes, que devem determinar se as exigências previstas no artigo 5.º do acordo-quadro estão satisfeitas pelas disposições da legislação nacional aplicável (Acórdão de 3 de julho de 2014, Fiamingo e o., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, n.º 66, e Despacho de 11 de dezembro de 2014, León Medialdea, C-86/14, não publicado, EU:C:2014:2447, n.º 48).

51 Compete, pois, ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar em que medida as condições de aplicação e a execução efetiva das disposições relevantes do direito interno fazem com que estas constituam uma medida adequada para evitar e, se for caso disso, punir a utilização abusiva de contratos ou relações laborais a termo sucessivos (Acórdãos de 7 de setembro de 2006, Marrosu e Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, n.º 56, e de 3 de julho de 2014, Fiamingo e o., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, n.º 67 e jurisprudência referida).

52 Contudo, o Tribunal de Justiça, decidindo a título prejudicial, pode prestar esclarecimentos que permitam orientar o referido órgão jurisdicional na sua apreciação (Acórdãos de 3 de julho de 2014, Fiamingo e o., C-362/13, C-363/13 e C-407/13, EU:C:2014:2044, n.º 68 e jurisprudência referida, e de 26 de novembro de 2014, Mascolo e o., C-22/13, C-61/13, C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, n.º 83).

53 No caso em apreço, há que observar que o conceito de «razões objetivas», na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro, visa circunstâncias precisas e concretas que caracterizam uma determinada atividade e, portanto, suscetíveis de justificar, nesse contexto específico, a utilização de sucessivos contratos a termo. Essas circunstâncias podem resultar, nomeadamente, da natureza particular das tarefas para cuja realização esses contratos foram celebrados e das características inerentes a essas tarefas ou, sendo caso disso, da prossecução de um objetivo legítimo de política social de um Estado-Membro (Acórdão de 26 de janeiro de 2012, Kücük, C-586/10, EU:C:2012:39, n.º 27).

54 A este respeito, importa salientar que, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, um trabalhador que atinge a idade normal para beneficiar de uma pensão legal de reforma se distingue dos outros trabalhadores não só pelo facto de beneficiar de uma cobertura social mas também porque se encontra, em princípio, em fim de vida profissional e não tem, portanto, no que respeita ao caráter a termo do seu contrato, a alternativa de beneficiar de um contrato por tempo indeterminado.

55 Além disso, conforme já se salientou no n.º 29 do presente acórdão, a disposição em causa no processo principal pode ser entendida no sentido de que permite uma derrogação do princípio da cessação automática do contrato de trabalho quando o trabalhador atinge a idade legal de reforma.

56 Por outro lado, resulta dos autos de que dispõe o Tribunal de Justiça que, por força desta disposição, o diferimento da data da cessação da relação de trabalho pressupõe a celebração efetiva de um acordo durante essa relação de trabalho, segundo o qual a relação existente continua sem a menor interrupção temporal e as condições contratuais não sofrem, quanto ao resto, nenhuma alteração. Essas restrições concedem ao trabalhador em causa a garantia da manutenção das condições contratuais iniciais, sem deixar de conservar o direito de receber uma pensão de velhice.

57 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à primeira e segunda questões prejudiciais que o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma disposição nacional como a que está em causa no processo principal, na medida em que autoriza, sem limite temporal nem outros requisitos, que as partes no contrato de trabalho difiram, através de um acordo celebrado durante a relação de trabalho, eventualmente mais de uma vez, a cessação da relação de trabalho acordada para o momento em que o trabalhador atinge a idade legal de reforma, apenas porque este, ao atingir a idade legal de reforma, tem direito a uma pensão de velhice.

Quanto às despesas

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

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

1) **O artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma disposição nacional como a que está em causa no processo principal, na medida em que subordina o diferimento da data da cessação de atividade dos trabalhadores que atingiram a idade legal para ter direito a uma pensão de velhice ao consentimento, prestado pelo empregador, a um contrato a termo.**

2) **O artigo 5.º, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura no anexo à Diretiva 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 disposição nacional como a que está em causa no processo principal, na medida em que autoriza, sem limite temporal nem outros requisitos, que as partes no contrato de trabalho difiram, através de um acordo celebrado durante a relação de trabalho, eventualmente mais de uma vez, a cessação da relação de trabalho acordada para o momento em que o trabalhador atinge a idade legal de reforma, apenas porque este, ao atingir a idade legal de reforma, tem direito a uma pensão de velhice.**

Assinaturas