



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Oitava Secção)

8 de outubro de 2020*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2000/78/CE — Igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional — Artigos 1.º, 2.º e 3.º — Diretiva 1999/70/CE — Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo — Artigo 4.º — Princípio da não discriminação — Medida adotada por um estabelecimento universitário em aplicação do direito nacional — Manutenção do estatuto de docente do quadro para além da idade legal da reforma — Possibilidade reservada aos docentes com o título de orientador de tese — Docentes sem esse título — Contratos a termo — Remuneração inferior à concedida aos docentes do quadro»

No processo C-644/19,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pela Curtea de Apel Alba Iulia (Tribunal de Recurso de Alba Iulia, Roménia), por Decisão de 27 de maio de 2019, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 28 de agosto de 2019, no processo

FT

contra

Universitatea «Lucian Blaga» Sibiu,

GS e o.,

HS,

Ministerul Educației Naționale,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Oitava Secção),

composto por: N. Wahl, presidente de secção, F. Biltgen (relator) e L. S. Rossi, juízes,

advogado-geral: M. Bobek,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

considerando as observações apresentadas:

– em representação de FT, por D. Târșia, avocat,

* Língua do processo: romeno.

- em representação do Governo romeno, por E. Gane, A. Rotăreanu e S.-A. Purza, na qualidade de agentes,
 - em representação da Comissão Europeia, por M. van Beek e C. Gheorghiu, na qualidade de agentes,
- 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 1.º, do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), e do artigo 3.º 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), e do artigo 4.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 em 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).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe FT à Universitatea «Lucian Blaga» Sibiu (a seguir «Universidade»), à GS e o., à HS e ao Ministerul Educației Naționale (Ministério da Educação Nacional, Roménia) a respeito das condições de emprego do seu posto de trabalho na Universidade, após ter atingido a idade legal da reforma.

Quadro jurídico

Direito da União

Diretiva 2000/78

- 3 Como previsto no 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.
- 4 O artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, 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 [...]»

5 Nos termos do artigo 3.º, n.º 1, da referida diretiva:

«Dentro dos limites das competências atribuídas à Comunidade, a presente diretiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no setor 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;

[...]»

Diretiva 1999/70

6 O considerando 17 da Diretiva 1999/70 enuncia:

«No tocante aos termos empregues no [A]cordo-[Q]uadro, sem nele estarem definidos especificamente, a presente diretiva deixa aos Estados-Membros o encargo de definirem esses termos em conformidade com o direito e/ou as práticas nacionais, tal como para outras diretivas adotadas no domínio social que empregam termos semelhantes, desde que essas definições respeitem o conteúdo do [A]cordo-[Q]uadro».

Acordo-Quadro

7 O artigo 3.º do Acordo-Quadro tem a seguinte redação:

«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.

2. Para efeitos do presente acordo, entende-se por “trabalhador permanente em situação comparável” um trabalhador titular de um contrato de trabalho ou relação laboral sem termo que, na mesma empresa realize um trabalho ou uma atividade idêntico ou similar, tendo em conta as qualificações ou competências.

No caso de não existir nenhum trabalhador permanente em situação comparável na mesma empresa, a comparação deverá efetuar-se com referência à convenção coletiva aplicável ou, na sua falta, em conformidade com a legislação, convenções coletivas ou práticas nacionais.»

- 8 O artigo 4.º do Acordo-Quadro, intitulado «Princípio da não discriminação», prevê, 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.»

Direito romeno

- 9 O artigo 118.º, n.ºs 1 e 2, da legea n.º 1/2011 a educației naționale (Lei n.º 1/2011 sobre a Educação Nacional), de 5 de janeiro de 2011 (*Monitorul Oficial*, parte I, n.º 18, de 10 de janeiro de 2011), na sua versão aplicável à data dos factos em apreço no processo principal (a seguir «Lei n.º 1/2011»), enuncia:

«1. O sistema nacional de ensino superior assenta nos seguintes princípios:

a) Princípio da autonomia universitária;

[...]

2. No ensino superior não são admitidas discriminações baseadas na idade, na etnia, no género, na origem social, na orientação política ou religiosa, na orientação sexual ou em qualquer outro tipo de discriminação, com exceção de medidas específicas (discriminação positiva) previstas na lei.»

- 10 Nos termos do artigo 123.º, n.º 2, da Lei n.º 1/2011:

«A autonomia universitária confere à comunidade universitária o direito de estabelecer a sua missão, a estratégia institucional, a estrutura, as atividades, a sua organização e o seu funcionamento, a gestão dos recursos materiais e humanos, no estrito respeito pela legislação em vigor.»

- 11 O artigo 289.º da Lei n.º 1/2011 dispõe:

«1. O pessoal docente e os investigadores reformam-se aos 65 anos de idade.

[...]

3. Os conselhos diretivos das universidades públicas, privadas ou religiosas podem, com base em critérios de desempenho profissional e na situação financeira, decidir que um docente ou um investigador possa continuar a sua atividade após atingir a idade da reforma, com base num contrato a termo por um ano, com possibilidade de prorrogação anual nos termos dos estatutos da universidade, sem limite de idade. O conselho diretivo da universidade pode decidir conceder o título honorífico de professor emérito, pela excelência didática e de investigação, aos docentes que tenham atingido a idade da reforma. Os docentes aposentados podem ser remunerados segundo o regime de remuneração à hora.

[...]

6. Em derrogação do disposto no n.º 1, se os estabelecimentos de ensino superior não puderem preencher os horários com pessoal do quadro, podem decidir manter o estatuto de pessoal do quadro no domínio do ensino e/ou da investigação, com todos os direitos e as obrigações decorrentes desse estatuto, com base na avaliação anual do desempenho académico, de acordo com uma metodologia estabelecida pelo conselho diretivo da universidade.

7. A reintegração do pessoal docente aposentado no quadro efetua-se anualmente, com a manutenção dos direitos e das obrigações que decorrem da atividade docente exercida antes da reforma, com a aprovação do conselho diretivo, de acordo com a metodologia prevista no n.º 6, desde que o pagamento da pensão de reforma seja suspenso durante o período da reintegração.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 12 Durante o período compreendido entre 1994 e 2015, FT desempenhou as funções docentes de professor associado do quadro da Universidade, com base num contrato de trabalho sem termo.
- 13 Quando FT atingiu a idade legal da reforma, fixada em 65 anos, a 11 de junho de 2015, pôde manter, ao abrigo de uma decisão da Universidade, o estatuto de docente do quadro durante o período compreendido entre essa data e 30 de setembro de 2015, no âmbito do ano académico de 2014/2015.
- 14 Posteriormente, o conselho diretivo da Universidade rejeitou o pedido de FT destinado à manutenção do estatuto de docente do quadro para o ano académico de 2015/2016, com o fundamento de que este pedido não estava em conformidade com a «metodologia relativa à aprovação da manutenção do estatuto de pessoal do quadro para os docentes que tenham atingido 65 anos de idade» (a seguir «metodologia»), adotada pelo conselho diretivo da Universidade por decisão n.º 3655 de 28 de setembro de 2015. De acordo com a metodologia, a possibilidade de manter o estatuto de docente do quadro para além daquela idade, tal como referido no artigo 289.º, n.º 6, da Lei n.º 1/2011, estava reservada exclusivamente aos docentes com o título de orientador de tese. Na sequência de uma alteração introduzida na metodologia, essa possibilidade foi eliminada a partir de 1 de outubro de 2016.
- 15 Em virtude da rejeição do seu pedido, FT recorreu, a partir de 2016, à celebração de sucessivos contratos a termo com a Universidade para as mesmas atividades académicas que tinha exercido anteriormente, segundo o sistema de «remuneração à hora», cujos rendimentos eram inferiores aos pagos aos docentes do quadro.
- 16 Com o seu recurso em matéria de direito do trabalho interposto no Tribunalul Sibiu (Tribunal de Primeira Instância de Sibiu, Roménia), FT contestou a decisão da Universidade, tendo referido que o seu estatuto de docente do quadro tinha terminado em 1 de outubro de 2015 pelo facto de ter atingido a idade legal da reforma. Esse tribunal negou provimento ao recurso, tendo declarado que não havia discriminação à luz da Diretiva 2000/78, conforme invocado por FT. Essa decisão transitou em julgado após confirmação pela Curtea de Apel Alba Iulia (Tribunal de Recurso de Alba Iulia).
- 17 Além disso, o Tribunalul Alba (Tribunal de Primeira Instância de Alba, Roménia) negou provimento ao recurso em matéria de contencioso administrativo interposto por FT, no qual pedira a anulação dos atos administrativos que tinham estado na base da recusa da Universidade em deferir o seu pedido de manutenção do estatuto de docente do quadro.
- 18 Em sede de recurso desta última decisão, o órgão jurisdicional de reenvio sublinha que o litígio no processo principal incide sobre o facto de, nos termos da metodologia, a possibilidade de manter o estatuto de docente do quadro após ter atingido a idade legal da reforma estar reservada unicamente aos docentes do quadro com o título de orientador de tese. Esse tribunal pergunta, mais concretamente, se o estabelecimento desse critério restritivo constitui uma discriminação indireta, tendo em conta que a sua aplicação tem também o efeito de conduzir à celebração de sucessivos contratos a termo, associados a um nível de remuneração inferior. Em caso de resposta afirmativa, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se pode afastar os efeitos de uma decisão de um tribunal nacional que transitou em julgado, na qual foi considerado que a situação em causa no processo principal não continha uma discriminação contrária à Diretiva 2000/78.

19 Nestas condições, a Curtea de Apel Alba Iulia (Tribunal de Recurso de Alba Iulia) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

- «1) Devem os artigos 1.º, 2.º, n.º 2, alínea b), e 3.º da Diretiva 2000/78 e o artigo 4.º do acordo quadro [...], ser interpretados no sentido de que uma medida como a que está em causa no processo principal, que permite ao empregador prever que as pessoas que atingiram os 65 anos de idade só podem ser mantidas em funções como [docentes] do quadro, com a manutenção dos direitos de que gozavam antes da aposentação, se tiverem a qualidade de orientador de doutoramento, [o que penaliza] as outras pessoas que [se encontram] na mesma situação [e que] teriam essa possibilidade se houvesse vagas e preenchessem os requisitos relativos ao desempenho profissional, e que permite impor às pessoas que não têm a qualidade de orientador de doutoramento, para a mesma atividade académica, contratos de trabalho a termo, celebrados sucessivamente, com um sistema [salarial] de “[remuneração à hora]”, inferior ao concedido ao[s] docente[s] [...] do quadro, constitui uma discriminação na aceção dessas disposições?
- 2) Pode a aplicação prioritária do direito da União (princípio do primado do direito europeu) ser interpretada no sentido de que [permite ao] órgão jurisdicional nacional [...] não aplicar uma decisão [transitada em julgado de um] órgão jurisdicional nacional em que se tenha declarado que, na situação de facto descrita, a Diretiva [2000/78] foi respeitada e que não [existia] discriminação?»

Quanto à admissibilidade do pedido de decisão prejudicial

- 20 Nas suas observações escritas, o Governo romeno contesta a admissibilidade do pedido de decisão prejudicial. Considera, por um lado, que a interpretação do direito da União solicitada pelo órgão jurisdicional de reenvio não é necessária para efeitos do litígio no processo principal, que só pode ser resolvido com base nas disposições nacionais de transposição deste direito, e, por outro, que esse órgão jurisdicional não explicou suficientemente a escolha das disposições do direito da União cuja interpretação pretende nem a relação que estabelece entre estas disposições e a legislação nacional aplicável ao litígio no processo principal.
- 21 A este respeito, resulta da jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que cabe ao juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão judicial a tomar, a competência exclusiva para apreciar, tendo em conta as especificidades do processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que submete ao Tribunal de Justiça. Consequentemente, desde que as questões submetidas sejam relativas à interpretação ou à validade de uma regra de direito da União, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se [Acórdão de 19 de novembro de 2019, A. K. e o. (Independência da Secção Disciplinar do Supremo Tribunal), C-585/18, C-624/18 e C-625/18, EU:C:2019:982, n.º 97 e jurisprudência referida].
- 22 Daqui se conclui que as questões relativas ao direito da União gozam de uma presunção de pertinência. O Tribunal de Justiça só pode recusar pronunciar-se sobre uma questão prejudicial submetida por um órgão jurisdicional nacional se for manifesto que a interpretação de uma regra da União solicitada não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal de Justiça não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe são submetidas [Acórdão de 19 de novembro de 2019, A. K. e o. (Independência da Secção Disciplinar do Supremo Tribunal), C-585/18, C-624/18 e C-625/18, EU:C:2019:982, n.º 98 e jurisprudência referida].
- 23 No presente caso, não é manifesto que as disposições do direito da União mencionadas nas questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio, respeitantes a discriminações proibidas no âmbito das relações de emprego e de trabalho, não tenham nenhuma relação com o litígio no processo principal.

Em contrapartida, a questão de saber se a regulamentação nacional em causa no processo principal e a forma como foi aplicada pela Universidade comportam essas discriminações diz respeito ao mérito da causa.

- 24 Além disso, embora a fundamentação do pedido de decisão prejudicial seja, é certo, sucinta, não deixa de ser verdade que permite compreender que o litígio no processo principal diz respeito a uma alegada diferença de tratamento entre os docentes da Universidade que continuam a trabalhar para além da idade legal da reforma, consoante tenham ou não o título de orientador de tese, e que se pergunta ao Tribunal de Justiça se essa diferença de tratamento é contrária às disposições do direito da União citadas na primeira questão prejudicial. Uma vez que esse pedido de decisão prejudicial contém, além disso, uma exposição suficiente do quadro factual e jurídico nacional pertinente, importa constatar que, no presente caso, preenche os requisitos do artigo 94.º do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça.
- 25 Decorre das considerações anteriores que as questões prejudiciais são admissíveis.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

Quanto à primeira parte da primeira questão

- 26 Com a primeira parte da sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se os artigos 1.º e 2.º da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem à aplicação de uma regulamentação nacional por força da qual, entre os docentes de um estabelecimento universitário que aí continuam a exercer a sua profissão após ter atingido a idade legal da reforma, apenas os docentes com o título de orientador de tese podem manter o estatuto de docentes do quadro, ao passo que os docentes sem a qualidade de orientador de tese só podem celebrar com esse estabelecimento contratos de trabalho a termo, com um regime de remuneração inferior ao concedido aos docentes do quadro.
- 27 Resulta do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78 que esta é aplicável, dentro dos limites das competências atribuídas à União Europeia, a todas as pessoas, tanto no setor público como no setor privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito, nomeadamente, às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração.
- 28 Daí decorre que a situação de FT, que diz respeito aos contratos de trabalho que celebrou com a Universidade e à remuneração que recebeu no âmbito desses contratos, é abrangida pelo âmbito de aplicação desta disposição.
- 29 Todavia, como resulta do pedido de decisão prejudicial, a diferença de tratamento em matéria de condições de emprego e de trabalho na origem do litígio no processo principal assenta, entre os docentes da Universidade que aí continuam a exercer a sua profissão após ter atingido a idade legal da reforma, no facto de possuírem ou não o título de orientador de tese, estando os docentes que não possuem este título em desvantagem em relação aos docentes do quadro.
- 30 Segundo jurisprudência constante, resulta tanto do título e do preâmbulo como do conteúdo e da finalidade da Diretiva 2000/78 que esta visa estabelecer um quadro geral para assegurar a todas as pessoas a igualdade de tratamento «no emprego e na atividade profissional», proporcionando-lhes uma proteção eficaz contra as discriminações baseadas num dos motivos enumerados no seu artigo 1.º (v., neste sentido, Acórdãos de 18 de junho de 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, n.º 33, e de 15 de janeiro de 2019, E.B., C-258/17, EU:C:2019:17, n.º 40 e jurisprudência referida).

- 31 A este respeito, o Tribunal de Justiça sublinhou que, como resulta do artigo 2.º, n.º 1, da referida diretiva, os motivos mencionados no seu artigo 1.º são enumerados de forma exaustiva (v., neste sentido, Acórdão de 9 de março de 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, n.º 34 e jurisprudência referida).
- 32 Ora, deve concluir-se que a diferença de tratamento em causa no processo principal não está relacionada com nenhum dos motivos enumerados no referido artigo 1.º Em especial, essa diferença de tratamento não pode basear-se, mesmo que indiretamente, na idade, uma vez que tanto as pessoas favorecidas como as prejudicadas pela regulamentação nacional integram o mesmo grupo etário, ou seja, o das pessoas que atingiram a idade legal da reforma.
- 33 Com efeito, a diferença de tratamento em função da posse ou não do título de orientador de tese assenta na categoria profissional das pessoas em causa. Ora, o Tribunal de Justiça já declarou que a Diretiva 2000/78 não visa a discriminação com base nesse critério (v., neste sentido, Acórdão de 21 de maio de 2015, SCMD, C-262/14, não publicado, EU:C:2015:336, n.º 29 e jurisprudência referida).
- 34 Daqui decorre que uma situação como a que está em causa no processo principal não se integra no quadro geral estabelecido no artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78, destinado a combater certas formas de discriminação no local de trabalho.
- 35 Por conseguinte, importa responder à primeira parte da primeira questão que os artigos 1.º e 2.º da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que não são aplicáveis a uma regulamentação nacional por força da qual, entre os docentes de um estabelecimento universitário que aí continuam a exercer a sua profissão após ter atingido a idade legal da reforma, apenas os docentes com o título de orientador de tese podem manter o estatuto de docentes do quadro, ao passo que os docentes sem a qualidade de orientador de tese só podem celebrar com esse estabelecimento contratos de trabalho a termo, com um regime de remuneração inferior ao concedido aos docentes do quadro.

Quanto à segunda parte da primeira questão

- 36 Na segunda parte da sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe à aplicação de uma regulamentação nacional por força da qual, entre os docentes de um estabelecimento universitário que aí continuam a exercer a sua profissão após ter atingido a idade legal da reforma, apenas os docentes com o título de orientador de tese podem manter o estatuto de docentes do quadro, ao passo que os docentes sem a qualidade de orientador de tese só podem celebrar com esse estabelecimento contratos de trabalho a termo, com um regime de remuneração inferior ao concedido aos docentes do quadro.
- 37 Importa recordar que o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro proíbe que os trabalhadores contratados a termo recebam um 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.
- 38 O artigo 4.º do Acordo-Quadro destina-se a aplicar o princípio da não discriminação aos trabalhadores contratados a termo, com vista a impedir que uma relação laboral desta natureza seja utilizada por um empregador para privar esses trabalhadores dos direitos que são reconhecidos aos trabalhadores permanentes (Acórdão de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 55 e jurisprudência referida).

- 39 Decorre da redação e do objetivo desse artigo 4.º que este não se refere à própria opção de celebrar contratos de trabalho a termo em vez de contratos de trabalho permanentes, mas às condições de emprego dos trabalhadores que celebraram o primeiro tipo de contrato em comparação com as dos trabalhadores empregados ao abrigo do segundo tipo de contrato, uma vez que o conceito de «condições de emprego» inclui medidas abrangidas na relação de trabalho estabelecida entre um trabalhador e o seu empregador (v., neste sentido, Acórdão de 20 de junho de 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, n.º 25 e jurisprudência referida).
- 40 Por conseguinte, é necessário examinar se, à luz das condições de emprego dos docentes com o título de orientador de tese e que exercem a sua profissão após ter atingido a idade legal da reforma, as condições de emprego tais como as que resultam dos contratos de trabalho a termo celebrados por FT, em especial o regime de remuneração inferior que lhe está associado, constituem uma diferença de tratamento contrária ao artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro.
- 41 A este respeito, importa, em primeiro lugar, determinar se os docentes com o título de orientador de tese, com os quais a situação de FT deve ser comparada, se enquadram no conceito de «trabalhadores permanentes numa situação comparável», na aceção desta disposição. Nos termos do artigo 3.º, n.º 2, do Acordo-Quadro, este conceito visa os trabalhadores titulares «de um contrato de trabalho ou relação laboral sem termo que, na mesma empresa realize um trabalho ou uma atividade idêntico ou similar, tendo em conta as qualificações ou competências».
- 42 Ora, por um lado, uma vez que não está definido especificamente no Acordo-Quadro, o conceito de «contrato de trabalho permanente» deve, como enunciado no considerando 17 da Diretiva 1999/70, ser definido pelos Estados-Membros em conformidade com o direito e as práticas nacionais, desde que essa definição respeite o conteúdo do Acordo-Quadro (v., neste sentido, Acórdão de 15 de março de 2012, Sibilio, C-157/11, não publicado, EU:C:2012:148, n.ºs 42 a 45).
- 43 Nas suas observações escritas, a Comissão manifesta dúvidas sobre o facto de os docentes com o título de orientador de tese e que tenham atingido a idade legal da reforma trabalharem ao abrigo de um contrato de trabalho permanente, na medida em que decorre da regulamentação nacional em causa que, para manterem o estatuto de docente do quadro, estão sujeitos à avaliação e à aprovação anuais da Universidade. No entanto, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar se esses docentes estão empregados ao abrigo de um contrato permanente, com base nos critérios mencionados no número anterior do presente acórdão.
- 44 Por outro lado, admitindo que se conclua que esses docentes estão empregados ao abrigo de um contrato de trabalho permanente, é necessário verificar se são trabalhadores permanentes «em situação comparável», na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro. A este respeito, importa recordar que, segundo jurisprudência constante, o princípio da não discriminação, do qual esta disposição constitui uma expressão particular, exige que situações comparáveis não sejam tratadas de maneira diferente e que situações diferentes não sejam tratadas de maneira igual, a menos que esse tratamento seja objetivamente justificado (Acórdão de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 60 e jurisprudência referida).
- 45 Assim, o princípio da não discriminação foi aplicado e concretizado pelo Acordo-Quadro unicamente no que se refere às diferenças de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores permanentes numa situação comparável (Acórdão de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 61 e jurisprudência referida).
- 46 Para apreciar se as pessoas em causa realizam um trabalho «idêntico ou similar» na aceção do Acordo-Quadro, cumpre averiguar, em conformidade com os seus artigos 3.º, n.º 2, e 4.º, n.º 1, se, atendendo a uma série de fatores, como a natureza do trabalho, as condições de formação e as

condições de trabalho, se pode considerar que essas pessoas se encontram numa situação comparável (Acórdão de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 62 e jurisprudência referida).

- 47 No caso em apreço, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio, que tem competência exclusiva para apreciar os factos, determinar se, quando estava contratada pela Universidade ao abrigo de uma série de contratos a termo, FT se encontrava numa situação comparável à dos docentes que possuíam o título de orientador de tese, contratados a título permanente pela mesma entidade patronal depois de ter atingido a idade legal da reforma (v., por analogia, Acórdão de 21 de novembro de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, n.º 63).
- 48 Neste contexto, deve verificar-se, nomeadamente, se o facto de estes últimos docentes terem o título de orientador de tese implica que a natureza do seu trabalho e as condições da sua formação são diferentes das de um docente como FT.
- 49 Caso se considere que a situação destas duas categorias de docentes é comparável, importa examinar, em segundo lugar, se há uma razão objetiva, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro, que possa justificar a diferença de tratamento, nomeadamente ao nível da remuneração.
- 50 Segundo jurisprudência constante, o conceito de «razões objetivas» exige que a desigualdade de tratamento em causa seja justificada pela existência de elementos precisos e concretos, que caracterizem a condição de emprego em questão, no contexto específico em que se insere e com base em critérios objetivos e transparentes, a fim de verificar se esta desigualdade responde a uma verdadeira necessidade, é apta a alcançar o objetivo prosseguido e necessária para esse efeito. Os referidos elementos podem resultar, nomeadamente, da natureza especial das tarefas para cuja realização foram celebrados contratos a termo e das características inerentes a essas tarefas ou, eventualmente, da prossecução de um objetivo legítimo de política social de um Estado-Membro (Acórdãos de 13 de setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, n.º 53, e de 20 de junho de 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, n.º 40 e jurisprudência referida).
- 51 No caso em apreço, resulta da decisão de reenvio que a metodologia visa, segundo a sua exposição de motivos, enfrentar o preocupante aumento do número de postos de professores e de professores associados na Universidade em relação ao número de postos de leitores e de assistentes, e a assegurar o equilíbrio financeiro entre a sustentabilidade e o desenvolvimento da Universidade a curto e a médio prazo. Cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se estes motivos constituem de facto os objetivos da metodologia.
- 52 Sob reserva desta verificação, importa recordar que o Tribunal de Justiça já declarou que tais objetivos, que dizem essencialmente respeito à gestão do pessoal e a considerações de ordem orçamental e que, além disso, não assentam em critérios objetivos e transparentes, não podem ser considerados razões objetivas que justifiquem uma diferença de tratamento como a que está em causa no litígio no processo principal (v., neste sentido, Acórdão de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, n.º 46, e Despacho de 9 de fevereiro de 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, n.ºs 52 e 54).
- 53 Com efeito, embora considerações de ordem orçamental possam estar na base das opções de política social de um Estado-Membro e influenciar a natureza ou o alcance das medidas de proteção social que este pretenda adotar, não constituem todavia, em si mesmas, um objetivo prosseguido por essa política e, portanto, não podem justificar a aplicação de uma legislação nacional que conduz a uma diferença de tratamento em detrimento dos trabalhadores a termo (Despacho de 9 de fevereiro de 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, n.º 53 e jurisprudência referida).

- 54 Atendendo às considerações anteriores, há que responder à segunda parte da primeira questão que o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro deve ser interpretado no sentido de que se opõe à aplicação de uma regulamentação nacional por força da qual, entre os docentes de um estabelecimento universitário que aí continuam a exercer a sua profissão após ter atingido a idade legal da reforma, apenas os docentes com o título de orientador de tese podem manter o estatuto de docentes do quadro, ao passo que os docentes que não têm a qualidade de orientador de tese só podem celebrar com esse estabelecimento contratos de trabalho a termo, com um regime de remuneração inferior ao concedido aos docentes do quadro, desde que a primeira categoria de docentes seja composta por trabalhadores permanentes em situação comparável aos da segunda categoria e que a diferença de tratamento relativa, nomeadamente, ao referido regime de remuneração não seja justificada por uma razão objetiva, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

Quanto à segunda questão

- 55 Tendo em conta a resposta dada à primeira parte da primeira questão, não há que responder à segunda questão.

Quanto às despesas

- 56 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, cabe 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 (Oitava Secção) declara:

- 1) Os artigos 1.º e 2.º 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, devem ser interpretados no sentido de que não são aplicáveis a uma regulamentação nacional por força da qual, entre os docentes de um estabelecimento universitário que aí continuam a exercer a sua profissão após ter atingido a idade legal da reforma, apenas os docentes com o título de orientador de tese podem manter o estatuto de docentes do quadro, ao passo que os docentes sem a qualidade de orientador de tese só podem celebrar com esse estabelecimento contratos de trabalho a termo, com um regime de remuneração inferior ao concedido aos docentes do quadro.
- 2) O artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de março de 1999, que figura em 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 se opõe à aplicação de uma regulamentação nacional por força da qual, entre os docentes de um estabelecimento universitário que aí continuam a exercer a sua profissão após ter atingido a idade legal da reforma, apenas os docentes com o título de orientador de tese podem manter o estatuto de docentes do quadro, ao passo que os docentes que não têm a qualidade de orientador de tese só podem celebrar com esse estabelecimento contratos de trabalho a termo, com um regime de remuneração inferior ao concedido aos docentes do quadro, desde que a primeira categoria de docentes seja composta por trabalhadores permanentes em situação comparável aos da segunda categoria e que a diferença de tratamento relativa, nomeadamente, ao referido regime de remuneração não seja justificada por uma razão objetiva, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

Assinaturas