

Versão anonimizada

Tradução

C-265/20 – 1

Processo C-265/20

Pedido de decisão prejudicial

Data de entrada:

15 de junho de 2020

Órgão jurisdicional de reenvio:

Hof van beroep Antwerpen (Tribunal de Recurso de Antuérpia)
(Bélgica)

Data da decisão de reenvio:

24 de março de 2020

Recorrentes:

FN

Recorridos:

Universiteit Antwerpen

Vlaamse Autonome Hogeschool Hodere Zeevaartschool

PB

ZK

NG

ZN

UM

Hof van beroep (Tribunal de Recurso)

Antwerpen (Antuérpia)

Acórdão

Secção B7M

Processos Cíveis

[OMISSIS]

FN, advocaat,

residente in 2000 Antuérpia [OMISSIS]

- recorrente,
- que compareceu pessoalmente na audiência de 25 de fevereiro de 2020, assistido por [OMISSIS] [advogados];

No recurso interposto da sentença da Secção AB8 do rechtbank van eerste aanleg Antwerpen, afdeling Antwerpen (Tribunal de Primeira Instância de Antuérpia, Juízo de Antuérpia), de 24 de janeiro de 2018.

Contra:

1. UNIVERSITEIT ANTWERPEN

Com sede em 2000 Antuérpia, [OMISSIS]

[OMISSIS]

2. VLAAMSE AUTONOME HOGESCHOOL HOGERE ZEVAARTSCHOOL

com sede em 2030 Antuérpia, [OMISSIS]

[OMISSIS]

3. PB, [OMISSIS]

Residente em 2060 Antuérpia, [OMISSIS]

4. ZK, [OMISSIS]

Residente em 2018 Antuérpia, [OMISSIS]

5. NG, [OMISSIS]

residente em 2040 Antuérpia, [OMISSIS]

6. ZN, Antuérpia, [OMISSIS]

residente em 3150 Haacht, Antuérpia, [OMISSIS]

7. UM, [OMISSIS]

residente em 2570 Duffel, Antuérpia, [OMISSIS]

- recorridos,
- todos representados por [OMISSIS] [, advocaten];

* * *

1. Matéria de facto

Os factos foram detalhadamente descritos na sentença recorrida, pelo que o Hof remete para a mesma.

Em resumo, a causa tem por objeto o pedido de FN (recorrente) de indemnização pela cessação ilícita do seu vínculo como professor da Universiteit Antwerpen (Universidade de Antuérpia, primeira recorrida, a seguir «UA»). FN afirma que se trata de uma sanção dissimulada por ter formulado um protesto contra a extinção da sua área de especialidade, o direito do mar e dos transportes, e um protesto contra o seu estatuto. Afirma que tinha um estatuto precário, o que é contrário, entre outros, ao direito da União Europeia.

FN prosseguiu, durante 20 anos, uma carreira académica em que ocupou, sucessivamente, cerca de 20 postos de trabalho a termo e a tempo parcial. FN trabalhou na «Faculdade de Direito e Ciências Económicas Aplicadas» (a seguir «Faculdade de Direito e Economia»). FN sustenta que, em contrapartida, outros colegas que exercem funções comparáveis foram nomeados definitivamente e a tempo inteiro.

A carreira académica de FN tem a seguinte evolução:

Instituição	Início de funções	Funções	Percentagem de trabalho a tempo parcial
UFSIA	1.1.1990	Assistente	50
UFSIA	1.1.1992	Assistente	50
UFSIA	1.2.1994	Assistente	50
UFSIA	1.2.1995	Professor auxiliar	50
UIA	1.1.1995	Professor	10
UFSIA	1.2.1997	Professor auxiliar	30
UIA	1.10.1997	Professor	10
UIA	1.2.1998	Investigador	10
UFSIA	15.03.1998	Investigador	50
UFSIA	1.4.1998	Professor	10
UIA	1.10.1998	Professor	10
UIA	22.2.1999	Investigador	75

UFSIA	1.10.2001	Professor	10
UFSIA	1.10.2003	Professor catedrático	20
UFSIA	1.10.2004	Professor catedrático	40
UFSIA	1.10.2004	Professor catedrático	30
UA - Economia	1.10.2007	Professor catedrático	50
UA - Direito	1.10.2007	Professor catedrático	10
UA - Economia	1.10.2008	Professor	50
UA - Direito	1.10.2008	Professor	10

Quando o seu vínculo foi renovado em 2009, foi-lhe proposto que trabalhasse a 15% nas ciências económicas aplicadas e a 5% em direito, ao passo que, anteriormente, essas percentagens de carga de trabalho ascendiam, respetivamente a 50% e 10%, o que teria levado à redução da carga docente horária de 165 para 135 horas.

FN fundamenta o seu pedido nos artigos 1382.º e seguintes do Burgerlijk Wetboek (Código Civil) (responsabilidade extracontratual). Subsidiariamente, invoca o seu despedimento ilícito.

A Hogere Zevaartschool (Escola Superior Náutica, segunda recorrida) contribuiu para a conduta ilícita da UA. NG (quinto recorrido) era diretor da Hogere Zevaartschool.

PB (terceiro recorrido) era reitor. ZK (quarta recorrida) era vice-reitora. ZN e UM (sexto e sétimo recorridos) eram diretores da faculdade.

2. Decisão recorrida

Na sentença recorrida, a ação de FN contra a UA e a Zevaartschool foi julgada admissível, mas improcedente. A ação contra os restantes demandados foi julgada inadmissível. FN foi condenado nas despesas do processo.

3. Pedidos formulado no recurso

FN interpôs recurso, pedindo, em resumo, a anulação da sentença recorrida e a prolação de nova decisão sobre a causa em que a ação inicial seja julgada admissível e procedente, a condenação dos demandados, ou pelo menos de um deles se os outros não forem ouvidos, a pagar solidariamente uma indemnização fixada provisoriamente em 1 EUR, a nomeação de um painel de três peritos judiciais para avaliarem os danos materiais e morais e a condenação dos demandados no pagamento das custas judiciais.

Caso a ação não seja imediatamente julgada procedente, FN pede ao Hof que submeta ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial, antes de proferir decisão sobre a causa:

«A 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, a Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES e o princípio geral do direito da União da não discriminação opõem-se a que uma universidade pública interprete e aplique uma norma nacional segundo a qual o pessoal docente independente que trabalha a tempo inteiro é nomeado definitivamente a tempo inteiro e o pessoal que trabalha a tempo parcial pode ser “nomeado” ou “contratado a termo”, por “períodos renováveis não superiores a seis anos”, e em consequência da qual:

1.º Um professor universitário a quem são confiadas tarefas docentes e de investigação permanentes, a presidência de um instituto científico e a prestação de serviços à comunidade pode, com fundamento na “discricionariedade” da universidade, ser contratado durante 20 anos com base em cerca de 20 contratos de trabalho e nomeações estatutárias sucessivas, de curta duração e a tempo parcial, quando todos os seus colegas que exercem funções comparáveis beneficiaram de uma nomeação definitiva a tempo inteiro?

2.º Essa universidade apenas fixa, no seu quadro de pessoal, um limite geral mínimo de prestação de trabalho a 50% para que haja lugar a uma nomeação definitiva, mas não estabelece nenhum critério com base no qual os membros do pessoal que trabalham a tempo parcial, a 50% ou mais, são nomeados definitivamente ou contratados a termo?

3.º Essa universidade não contrata um professor, que trabalha a tempo parcial e a quem são confiadas tarefas académicas que pertencem às atividades permanentes estruturais dessa universidade, por períodos sucessivos de seis anos no total, mas sim durante toda a carreira desse professor, por períodos sucessivos e curtos, com uma duração máxima de seis anos cada um, em especial períodos de um ou três anos?

4.º Essa universidade atribui a um docente que trabalha a tempo parcial percentagens de tempo de trabalho determinadas com fundamento numa “discricionariedade” ilimitada, sem fixar critérios objetivos e sem aplicar qualquer avaliação objetiva do volume de trabalho?

5.º Esse estabelecimento de ensino superior pode recusar a um professor universitário contratado a termo e a tempo parcial, que tenha sido tratado de forma manifestamente arbitrária e discriminatória durante 20 anos e cujo vínculo repentinamente não foi renovado, com base na “discricionariedade” da universidade, o direito de invocar o caráter abusivo das condições de trabalho que lhe foram concedidas unilateralmente no passado, com o fundamento de que

esse professor “aceitou”, por assim dizer, essas condições quando prestou o trabalho que lhe foi confiado, pelo que perde a proteção do direito da União?»

O primeiro, terceiro, quarto, sexto e sétimo recorridos concluem pedindo que seja negado provimento ao recurso de FN e que FN seja condenado nas custas judiciais.

O segundo e quinto recorridos pedem que seja negado provimento ao recurso e que FN seja condenado nas custas judiciais. Os dois deduziram, separadamente, uma reconvenção em que pedem uma indemnização no montante de 2 000 euros para cada um, por interposição abusiva e leviana do recurso.

4. Apreciação

4.1. Quanto à admissibilidade do recurso

[OMISSIS] O recurso é [OMISSIS] admissível.

4.2. Quanto à exclusão [de um pedido e de peças processuais] dos debates

[OMISSIS] [N]ão há qualquer motivo para excluir essas peças [e esse pedido] dos debates.

4.[3]. Quanto ao mérito do recurso

É pacífico entre as partes que os vínculos de FN são estatutários.

FN alega, entre outros, que se verifica uma discriminação e uma violação do direito da União. Refere a 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, a Directiva 97/81/CE do Conselho de 15 de dezembro de 1997 respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, ao princípio da não discriminação e ao artigo 91.º do Universiteitendecreet (Decreto do Conselho Flamengo sobre as universidades da Comunidade da Flandres), de 12 de junho de 1991.

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 (JO L 175, p. 43), tem a seguinte redação:

«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.».

É pacífico que FN pode invocar o artigo 4.º deste acordo-quadro contra os primeiro, terceiro, quarto, sexto e sétimo recorridos.

A cláusula 4, n.º 1, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, anexo à Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, estabelece o seguinte:

«1. No que respeita às condições de emprego, os trabalhadores a tempo parcial não devem ser tratados em condições menos favoráveis do que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro unicamente pelo facto de trabalharem a tempo parcial, a menos que, por razões objetivas, a diferença de tratamento se justifique».

É igualmente pacífico entre as partes que, no presente processo, se aplica o (antigo) artigo 91.º do Decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (Decreto do Conselho Flamengo de 12 de junho de 1991 sobre as universidades da Comunidade da Flandres, a seguir «Universiteitendecreet»). O (antigo) artigo 91.º do Universiteitendecreet estabelecia o seguinte:

«O membro do pessoal docente independente que trabalha a tempo inteiro é nomeado. O membro do pessoal docente independente que trabalha a tempo parcial pode ser nomeado ou contratado a termo, por termos renováveis não superiores a seis anos.»

O statuut zelfstandig academisch personeel (Estatuto do pessoal docente académico independente, a seguir «ZAP-Statuut») dispõe, no seu artigo 7.º, que é possível a nomeação definitiva a partir da prestação de trabalho a 50 % ou mais. Não foi fixado nenhum outro critério.

FN trabalhou a 50 % durante um determinado período, mas nunca foi nomeado definitivamente.

Segundo FN, o modo como a UA aplica o (antigo) artigo 91.º do Universiteitendecreet é incompatível com as normas europeias supracitadas. Por conseguinte, suscita-se a questão de saber se o artigo 91.º do Universiteitendecreet está em consonância com as diretivas e acordos-quadro supracitados.

A solução deste litígio carece, pois, da interpretação prévia de disposições de direito da União, nomeadamente no tocante à compatibilidade do artigo 91.º do Universiteitendecreet com as mesmas, pelo que, atendendo a que o Tribunal de Justiça da União ainda não se pronunciou sobre a possível interpretação a dar ao artigo 4.º, n.º 1, e à cláusula 4, n.º 1, respetivamente, dos acordos-quadro, ora em causa, que figuram em anexo à Diretiva 1999/70/CE e à Diretiva 97/81/CE

conjugada com o artigo 91.º do Universiteitendecreet, e atendendo às circunstâncias específicas do caso vertente, se afigura oportuno submeter uma questão prejudicial ao Tribunal de Justiça da União Europeia, para que profira decisão prejudicial sobre a questão.

No entanto, o Hof considera adequado reformular a questão proposta por FN, nos termos constantes do dispositivo.

[OMISSIS] [instruções a várias partes para apresentarem determinados documentos]

5. Decisão

[OMISSIS]

Antes de tomar uma decisão ulterior, o Hof submete ao Tribunal de Justiça da União Europeia, nos termos do artigo 234.º do Tratado CE, a seguinte questão prejudicial:

«Devem o artigo 4.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, 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, e a cláusula 4, n.º 1, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial que figura em anexo à Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, ser interpretados no sentido de que se opõem a que, com fundamento num norma nacional [artigo 91.º do Universiteitendecreet (Decreto do Conselho Flamengo sobre as universidades da Comunidade da Flandres)], segundo a qual o pessoal docente independente que trabalha a tempo inteiro é nomeado e o pessoal docente que trabalha a tempo parcial pode ser nomeado ou contratado a termo por períodos renováveis de seis anos no máximo, uma universidade possa:

1.º Com base na sua discricionariedade, contratar um professor durante vinte anos, mediante vinte contratos de trabalho e vínculos estatutários sucessivos, de curta duração e a tempo parcial, sem qualquer restrição quanto ao número total de renovações, ao passo que outros colegas com funções comparáveis beneficiam de uma nomeação definitiva e a tempo inteiro?

2.º Estabelecer, no estatuto do seu pessoal, um limite mínimo geral de prestação de trabalho a 50% para que possa haver lugar a uma nomeação definitiva, mas não fixar nenhum critério objetivo para determinar se os membros do pessoal que trabalham a 50% ou mais são nomeados definitivamente ou contratados a termo?

3.º Atribuir, com base numa “discricionariedade” ilimitada, percentagens de prestação de trabalho a um professor que trabalha a tempo parcial, sem fixar

critérios objetivos e sem proceder a uma avaliação objetiva do volume de trabalho?

4.º Denegar a um professor que trabalha a termo e a tempo parcial, cujo vínculo já não é renovado, com base numa “discricionarietà” ilimitada, o direito de protestar contra o caráter alegadamente abusivo das condições de trabalho no passado, porque esse professor aceitou, por assim dizer, essas condições quando prestou o trabalho que lhe foi confiado, pelo que perde a proteção do direito da União?»

Suspende a instância até que o Tribunal de Justiça se pronuncie.

[OMISSIS] [Instruções a várias partes para apresentarem determinados documentos]

[OMISSIS]

[OMISSIS] [informação processual]

Este acórdão foi lido em audiência pública de **24 de março de 2020**.

[OMISSIS]

[Assinaturas]

DOCUMENTO DE TRABALHO