

Processo C-144/04

Werner Mangold contra Rüdiger Helm

(pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Arbeitsgericht München)

«Directiva 1999/70/CE — Artigos 2.º, 5.º e 8.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo — Directiva 2000/78/CE — Artigo 6.º — Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho — Discriminação em razão da idade»

Conclusões do advogado-geral A. Tizzano apresentadas em 30 de Junho de 2005 I - 9985
Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 22 de Novembro de 2005 I - 10013

Sumário do acórdão

1. *Questões prejudiciais — Competência do Tribunal de Justiça — Limites — Questões gerais ou hipotéticas — Verificação pelo Tribunal de Justiça da sua própria competência (Artigo 234.º CE)*

2. *Política social — Acesso ao emprego e condições de trabalho — Igualdade de tratamento — Directiva 1999/70 respeitante ao acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo — Regulamentação nacional que diminui o nível geral da protecção dos trabalhadores anteriormente garantida — Justificação baseada em motivos não ligados à aplicação do acordo-quadro — Admissibilidade*
(Directiva 1999/70 do Conselho, anexo, artigo 8.º, n.º 3)
3. *Política social — Trabalhadores masculinos e femininos — Acesso ao emprego e condições de trabalho — Igualdade de tratamento — Directiva 2000/78 que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional — Regulamentação nacional que prevê diferenças de tratamento em razão da idade — Inadmissibilidade, na falta de justificações objectivas — Inadmissibilidade que abrange também os contratos celebrados antes do termo do prazo de transposição da directiva*
(Directiva 2000/78 do Conselho, artigo. 6.º, n.º 1)
4. *Direito comunitário — Princípios — Igualdade de tratamento — Discriminação em razão da idade — Proibição — Obrigação dos órgãos jurisdicionais nacionais*

1. No quadro do processo de reenvio previsto no artigo 234.º CE, o juiz nacional, que é o único que tem conhecimento directo dos factos do processo, é quem está melhor colocado para julgar, à luz das especificidades deste, da necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão. Consequentemente, incidindo as questões submetidas pelo juiz nacional sobre a interpretação de uma disposição de direito comunitário, o Tribunal de Justiça tem, em princípio, o dever de decidir.

efeito, o espírito de colaboração que deve presidir ao funcionamento do reenvio prejudicial implica que, pelo seu lado, o juiz nacional tenha em consideração a função cometida ao Tribunal de Justiça, que é a de contribuir para a administração da justiça nos Estados-Membros e não a de formular opiniões sobre questões gerais ou hipotéticas.

(cf. n.ºs 34-36)

No entanto, o Tribunal de Justiça considera que lhe cabe examinar as condições em que lhe são submetidos os pedidos formulados pelos órgãos jurisdicionais nacionais, a fim de verificar a sua própria competência. Com

2. O artigo 8.º, n.º 3, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado em 18 de Março de 1999, aplicado pela Directiva 1999/70, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a

termo, que prevê que a aplicação do referido acordo não constitui uma justificação válida para a diminuição do nível geral de protecção dos trabalhadores no domínio por ele abrangido, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma regulamentação, como a que está em causa no processo principal, que, por razões decorrentes da necessidade de promover o emprego e independentemente da aplicação do referido acordo, reduziu a idade a partir da qual se podem celebrar sem restrições contratos de trabalho a termo.

(cf. n.º 54, disp. 1)

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

Com efeito, uma regulamentação nacional desse tipo não pode ser justificada

nos termos do artigo 6.º, n.º 1, da referida directiva na medida em que não for 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 à situação pessoal do interessado, é objectivamente necessária à realização do objectivo de inserção profissional dos trabalhadores mais velhos em situação de desemprego, e que, portanto, a referida regulamentação excede o que é apropriado e necessário para alcançar o objectivo prosseguido.

Esta interpretação não pode ser afectada pela circunstância de, à data da celebração do contrato em causa, o prazo de transposição da Directiva 2000/78 ainda não ter expirado. Com efeito, durante o prazo de transposição de uma directiva, os Estados-Membros devem abster-se de adoptar disposições susceptíveis de comprometer seriamente o resultado prescrito por essa directiva. Pouco importa, a este respeito, que a disposição em causa do direito nacional, adoptada após a entrada em vigor da directiva em causa, vise ou não a transposição desta última.

(cf. n.ºs 65-68, 78, disp. 2)

4. Cabe ao órgão jurisdicional nacional, ao qual foi submetido um litígio que põe em causa o princípio da não discriminação em razão da idade que é um princípio geral do direito comunitário, garantir, no quadro das suas competências, a protecção jurídica que para os particulares decorre do direito comunitário e garantir o pleno efeito deste, não aplicando todas as disposições da lei nacional contrárias, e isto mesmo que o

prazo de transposição de uma directiva inspirada nesse princípio, como a Directiva 2000/78, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, ainda não tenha terminado.

(cf. n.^{os} 75, 77, disp. 2)