Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção)

5 de maio de 2022*

«Reenvio prejudicial — Política social — Trabalho a tempo parcial — Diretiva 97/81/CE — Acordo-Quadro CES, UNICE e CEEP Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial — Cláusula 4, ponto 1 — Princípio de não discriminação — Pessoal docente a tempo parcial — Nomeação definitiva automática reservada a membros do pessoal docente que exercem funções de docência a tempo inteiro — Cálculo da percentagem de funções exercidas a tempo inteiro à qual correspondem funções exercidas a tempo parcial — Inexistência de requisitos»

No processo C-265/20,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo hof van beroep Antwerpen (Tribunal de Recurso de Antuérpia, Bélgica), por Decisão de 24 de março de 2020, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 15 de junho de 2020, no processo

FN

contra

Universiteit Antwerpen e o.,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção),

composto por: I. Ziemele, presidente da Sexta Secção, exercendo funções de presidente da Sétima Secção, T. von Danwitz e A. Kumin (relator), juízes,

advogado-geral: M. Bobek,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

– em representação de FN, por P. Flamey e L. Cornelis, advocaten,

– em representação da Universiteit Antwerpen e o., por H. Buyssens e J. Deridder, advocaten,

* Língua do processo: neerlandês.

– em representação do Governo belga, por M. Van Regemorter, L. Van den Broeck e C. Pochet, na qualidade de agentes,

– em representação da Comissão Europeia, por L. Haasbeek, D. Recchia e C. Valero, 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 da cláusula 4, ponto 1, do Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial, celebrado em 6 de junho de 1997 (a seguir «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 (JO 1998, L 14, p. 9), conforme alterada pela Diretiva 98/23/CE do Conselho, de 7 de abril de 1998 (JO 1998, L 131, p. 10), 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 Relativo a Contratos de Trabalho a Termo»), 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 FN à Universiteit Antwerpen (Universidade de Antuérpia; a seguir «UA»), a antigos vice-reitor, reitor e diretores dessa Universidade, à Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool (Instituto Superior Autónomo Flamengo «Hogere Zeevaartschool»; a seguir «Hogeschool») bem como a um ex-diretor desse estabelecimento devido à resolução pretensamente abusiva do contrato relativo às suas funções de docência na UA.

Quadro jurídico

Direito da União

Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial

3 A cláusula 3, ponto 1, do Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial define o conceito de «trabalhador a tempo parcial» como «o assalariado cujo tempo normal de trabalho, calculado numa base semanal ou como média ao longo de um período de emprego até um ano, é inferior ao tempo normal de trabalho de um trabalhador comparável a tempo inteiro».

4 A cláusula 4 do Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial, sob a epígrafe «Princípio de não discriminação», prevê:

«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.

2. Sempre que apropriado, aplicar-se-á o princípio *pro rata temporis*.

3. As modalidades de aplicação da presente cláusula serão definidas pelos Estados-Membros e/ou pelos parceiros sociais, tendo em conta a legislação europeia e bem assim a legislação, as convenções coletivas e as práticas nacionais.

4. Quando razões objetivas o justifiquem, os Estados-Membros, após consulta aos parceiros sociais nos termos da legislação, das convenções coletivas ou das práticas vigentes a nível nacional, e/ou os parceiros sociais podem, sendo caso disso, subordinar o acesso a certas condições de emprego a um período de antiguidade, a uma duração de trabalho ou a determinadas condições de remuneração. Os critérios para que os trabalhadores a tempo parcial possam ter acesso a certas condições de emprego devem ser revistos periodicamente, tendo em conta o princípio de não discriminação enunciado na cláusula 4, ponto 1.»

Acordo-Quadro Relativo a Contratos de Trabalho a Termo

5 O artigo 4.º do Acordo-Quadro Relativo a Contratos de Trabalho a Termo, sob a epígrafe «Princípio da não discriminação», prevê, nos seus n.os 1 e 2:

«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.

2. Sempre que adequado, será aplicado o princípio *pro rata temporis*.»

6 O artigo 5.º do Acordo-Quadro Relativo a Contratos de Trabalho a Termo, sob a epígrafe «Disposições para evitar os abusos», dispõe:

«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, definirem que condições os contratos de trabalho ou relações de trabalho a termo deverão ser considerados:
   a) Como sucessivos;
   b) Como celebrados sem termo.»

Direito belga

7 O artigo 72.º, primeiro parágrafo, do decreet betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (Decreto sobre as Universidades da Comunidade da Flandres), de 12 de junho de 1991 (*Belgisch Staatsblad*, 4 de julho de 1991, p. 14907), na versão aplicável ao litígio no processo principal (a seguir «Decreto sobre as Universidades»), previa:

«As autoridades universitárias determinam, para cada membro do pessoal docente, se o cargo é exercido a tempo inteiro ou a tempo parcial. Indicam igualmente os órgãos a que pertence o cargo.»

8 O artigo 73.º, primeiro parágrafo, do Decreto sobre as Universidades tinha a seguinte redação:

«As autoridades universitárias determinam, aquando da vacatura de um cargo, se esse cargo é a tempo inteiro (e/ou) a tempo parcial ou se a vaga pode dar lugar a uma designação ou nomeação a tempo inteiro ou a tempo parcial.»

9 Por força do artigo 76.º deste Decreto, o exercício de funções de docência a tempo parcial de um membro do pessoal docente independente pode abranger quer unicamente atividades de ensino, quer unicamente atividades de investigação, quer uma combinação de ambas.

10 O artigo 91.º, primeiro e segundo parágrafos, do referido Decreto dispunha:

«Um membro do pessoal docente independente que exerça funções a tempo inteiro será nomeado a título definitivo.

Um membro do pessoal docente independente que exerça funções a tempo parcial pode ser nomeado a título definitivo ou designado a título temporário por períodos renováveis não superiores a seis anos.»

11 O artigo 7.º do statuut zelfstandig academisch personeel (Estatuto do Pessoal Docente Independente da Universidade de Antuérpia; a seguir «Estatuto ZAP») prevê que o exercício de funções de docência que represente pelo menos 50 % da totalidade das funções exercidas a tempo inteiro possibilita uma nomeação definitiva.

Litígio no processo principal e questão prejudicial

12 Resulta do pedido de decisão prejudicial que, durante cerca de vinte anos, entre 1990 e 2009, FN foi nomeado para vários lugares sucessivos nas Faculdades de Direito e de Ciências Económicas da UA e dos estabelecimentos de ensino que a precederam juridicamente, na qualidade de assistente, de professor auxiliar, de professor, de investigador, de professor catedrático e, finalmente, de professor a tempo parcial. Resulta dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe que, a esse título, FN fazia parte do pessoal docente «independente» da UA, na aceção do Decreto sobre as Universidades.

13 Em cada nomeação, foram propostos a FN contratos a termo, com duração de um a três anos. Estes contratos foram também sempre a tempo parcial, tendo a carga letiva a que diziam respeito variado entre 10 % e 75 % das funções correspondentes a um lugar a tempo inteiro, consoante o caso. FN nunca foi nomeado a título definitivo.

14 Por ocasião da última renovação do seu mandato para o ano académico de 2009, foi-lhe proposta uma carga letiva correspondente a 15 % das funções exercidas a tempo inteiro na Faculdade das Ciências Económicas Aplicadas e de 5 % na Faculdade de Direito, quando, anteriormente, as suas cargas letivas nessas faculdades correspondiam, respetivamente, a 50 % e 10 % das funções exercidas a tempo inteiro, e o número de horas de aulas passou de 165 a 135 horas.

15 Na sequência desta proposta, FN intentou no rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Tribunal de Primeira Instância de Antuérpia, Bélgica) uma ação de indemnização contra os recorridos no processo principal com fundamento, a título principal, na responsabilidade extracontratual destes últimos e, a título subsidiário, invocando um despedimento abusivo da sua parte. Segundo FN, alguns dos seus colegas que se encontravam em situações semelhantes tinham, com efeito, sido nomeados definitivamente a tempo inteiro e por tempo indeterminado. Além disso, esteve empregado no âmbito de um «falso estatuto» que é, aliás, incompatível com o direito da União.

16 Por Sentença de 24 de janeiro de 2018, o rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Tribunal de Primeira Instância de Antuérpia) julgou a ação contra a UA e a Hogeschool admissível mas improcedente, tendo a ação instaurada contra os outros recorridos no processo principal sido declarada inadmissível. FN interpôs recurso dessa sentença para o órgão jurisdicional de reenvio, o hof van beroep Antwerpen (Tribunal de Recurso de Antuérpia, Bélgica).

17 Foi nestas condições que o hof van beroep Antwerpen (Tribunal de Recurso de Antuérpia) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Devem o artigo 4.º, n.º 1, do [Acordo-Quadro Relativo a Contratos de Trabalho a Termo], e a cláusula 4, [ponto] 1, do [Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial], ser interpretados no sentido de que se opõem a que, com fundamento numa norma nacional [artigo 91.º do Decreto sobre as Universidades], segundo a qual o pessoal docente independente que trabalha a tempo inteiro é nomeado [a título definitivo] e o pessoal docente [independente] que trabalha a tempo parcial pode ser nomeado [a título definitivo] ou [designado a título temporário] por períodos renováveis de seis anos no máximo, uma universidade possa:

a) 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?

b) 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 [a título definitivo] ou [designados a título temporário]?

c) 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?

d) [Negar] a um professor que trabalha a termo e a tempo parcial, cujo vínculo já não é renovado, com base numa "discricionariedade" 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?»

Quanto à questão prejudicial

Quanto à admissibilidade

18 Nas suas observações escritas, os recorridos no processo principal alegam, em primeiro lugar, que o pedido de decisão prejudicial é inadmissível na sua totalidade, na medida em que tanto a pertinência como a necessidade deste não se verificam. A este respeito, consideram que o órgão jurisdicional de reenvio não especificou as razões pelas quais a interpretação de determinadas disposições do direito da União era necessária e que a questão prejudicial é pouco clara, demasiado factual e compreende uma apresentação subjetiva dos factos, favorável aos argumentos apresentados por FN nas suas observações escritas.

19 Em seguida, os recorridos no processo principal sustentam que a questão prejudicial não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal. O órgão jurisdicional de reenvio não explicita suficientemente a pertinência desta questão à luz do objeto do litígio no processo principal, nomeadamente do pedido de indemnização por ato ilícito. Do mesmo modo, os factos relativos ao litígio no processo principal apenas são descritos de modo sucinto na decisão de reenvio, com o fundamento de que já constam da Sentença de 24 de janeiro de 2018 do rechtbank van eerste aanleg Antwerpen (Tribunal de Primeira Instância de Antuérpia), ao passo que a questão prejudicial tem principalmente por objeto esses factos.

20 Por último, os recorridos mencionados afirmam que, no que respeita à discriminação alegada, a decisão de reenvio não estabelece uma comparação das condições de trabalho entre os colaboradores temporários a tempo parcial e os que dispõem de um vínculo definitivo a tempo parcial. Por conseguinte, nem o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro Relativo a Contratos de Trabalho a Termo nem a cláusula 4, ponto 1, do Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial são aplicáveis ao litígio no processo principal.

21 A este respeito, há que recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o processo instituído pelo artigo 267.º TFUE é um instrumento de cooperação entre o Tribunal de Justiça e os órgãos jurisdicionais nacionais, graças ao qual o primeiro fornece aos segundos os elementos de interpretação do direito da União que lhes são necessários para a resolução do litígio que lhes cabe decidir (v., nomeadamente, Acórdão de 1 de outubro de 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, n.º 26 e jurisprudência referida).

22 No âmbito desta cooperação, o juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão judicial a tomar, tem 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. Consequentemente, desde que as questões submetidas sejam relativas à interpretação do direito da União, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se (Acórdão de 1 de outubro de 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, n.º 27 e jurisprudência referida).

23 Daqui resulta que as questões relativas à interpretação do direito da União submetidas pelo juiz nacional no quadro regulamentar e factual que define sob a sua responsabilidade, e cuja exatidão não compete ao Tribunal de Justiça verificar, gozam de uma presunção de pertinência. A rejeição pelo Tribunal de Justiça de um pedido apresentado por um órgão jurisdicional nacional só é possível se for manifesto que a interpretação do direito 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 não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe são submetidas (Acórdão de 1 de outubro de 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, n.º 28 e jurisprudência referida).

24 Assim, uma vez que a decisão de reenvio constitui o fundamento do processo no Tribunal de Justiça, é indispensável que o órgão jurisdicional nacional explicite, na sua decisão, o quadro factual e regulamentar em que se inscreve o litígio no processo principal e forneça um mínimo de explicações sobre as razões da escolha das disposições do direito da União cuja interpretação solicita e sobre o nexo que estabelece entre essas disposições e a legislação nacional aplicável ao litígio que lhe foi submetido (Acórdão de 1 de outubro de 2020, Úrad špeciálnej prokuratúry, C-603/19, EU:C:2020:774, n.º 29 e jurisprudência referida).

25 Estes requisitos cumulativos relativos ao conteúdo de um pedido de decisão prejudicial figuram expressamente no artigo 94.º do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça, que se prevê que o órgão jurisdicional de reenvio conheça e respeite escrupulosamente, no âmbito da cooperação instituída pelo artigo 267.º TFUE, e que são recordados, nomeadamente, nas Recomendações do Tribunal de Justiça da União Europeia à atenção dos órgãos jurisdicionais nacionais, relativas à apresentação de processos prejudiciais (JO 2019, C 380, p. 1), cujo n.º 15 reproduz, em cada um dos seus três travessões, os requisitos enunciados, respetivamente, no artigo 94.º, alíneas a) a c), do Regulamento de Processo. Além disso, nos termos do n.º 16 dessas recomendações, «o órgão jurisdicional de reenvio deve fornecer as referências precisas das disposições nacionais aplicáveis aos factos do litígio no processo principal e identificar com precisão as disposições do direito da União cuja interpretação é pedida ou cuja validade é posta em causa» (v., neste sentido, Despacho de 21 de fevereiro de 2022, Leonardo, C-550/21, não publicado, EU:C:2022:139, n.º 13 e jurisprudência referida).

26 Há igualmente que recordar que as informações contidas nas decisões de reenvio servem não só para permitir ao Tribunal de Justiça dar respostas úteis mas também para dar aos Governos dos Estados-Membros, bem como aos demais interessados, a possibilidade de apresentarem observações nos termos do artigo 23.º do Estatuto do Tribunal de Justiça da União Europeia. Incumbe ao Tribunal de Justiça providenciar no sentido de que essa possibilidade seja salvaguardada, tendo em conta que, por força desta disposição, só as decisões de reenvio são notificadas aos interessados, acompanhadas de uma tradução na língua oficial de cada Estado-Membro, com exclusão dos autos do processo nacional eventualmente transmitidos ao Tribunal pelo órgão jurisdicional de reenvio (v., nomeadamente, Acórdão de 27 de novembro de 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, n.º 85).

27 Ora, no caso em apreço, no que respeita às questões que figuram especificamente nas alíneas a) e d) da questão prejudicial, a decisão de reenvio não cumpre todos os requisitos mencionados nos n.ºs 21 a 26 do presente acórdão.

28 Com efeito, no que respeita a essa alínea a), a decisão de reenvio não permite compreender as razões pelas quais o artigo 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro Relativo a Contratos de Trabalho a Termo e a cláusula 4, ponto 1, do Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial, a saber, as duas disposições desses Acordos-Quadro que enunciam o princípio da não discriminação, se opõem a uma legislação nacional por força da qual um membro do pessoal docente que exerce funções de docência a tempo parcial, como FN, pode ser nomeado a título definitivo ou designado a título temporário por períodos renováveis de seis anos no máximo, ao passo que um membro do referido pessoal que exerce funções de docência a tempo inteiro será nomeado a título definitivo.

29 Resulta, quando muito, da decisão de reenvio que esta legislação permitiu contratar FN durante vinte anos com base em cerca de vinte contratos de trabalho consecutivos, de curta duração e a tempo parcial, e de vínculos estatutários de um a três anos, sem nenhuma restrição quanto ao número total de renovações, ao passo que alguns dos seus colegas com funções comparáveis tinham beneficiado de uma nomeação definitiva e a tempo inteiro.

30 Há que observar que, no presente pedido de decisão prejudicial, a apresentação do quadro jurídico e factual não permite tirar conclusões sobre a compatibilidade da legislação nacional em causa no processo principal à luz do princípio da não discriminação consagrado nas cláusulas 4, ponto 1, respetivas dos referidos Acordos-Quadro. Com efeito, esse órgão jurisdicional limita-se a indicar que a questão que se coloca é a de saber se o artigo 91.º do Decreto sobre as Universidades é compatível com essas disposições do direito da União. Além disso, a decisão de reenvio não contém a mínima informação relativamente à situação dos membros do pessoal docente que exercem funções de docência a tempo inteiro e/ou foram contratados por tempo indeterminado, para se poder estabelecer uma comparação entre este grupo de trabalhadores e aquele a que pertence FN.

31 No que respeita à alínea d) da questão submetida, que se refere sempre só ao artigo 4.º, n.º 1, e à cláusula 4, ponto 1, respetivamente, dos Acordos-Quadro Relativos a Contratos de Trabalho a Termo e ao Trabalho a Tempo Parcial, a decisão de reenvio não permite compreender as razões pelas quais a legislação nacional em causa no processo principal se opõe a estas disposições, que visam o princípio da não discriminação. Com efeito, não resulta de modo nenhum da decisão de reenvio que uma legislação nacional ou uma prática dos recorridos no processo principal tenha por consequência que um membro do pessoal docente que se encontra numa situação como a de FN esteja impedido de invocar utilmente o caráter abusivo das condições de emprego anteriores, pelo facto de sempre ter «aceitado» essas condições ao executar o trabalho acordado, pelo que tinha assim renunciado tacitamente a essa proteção ao abrigo do direito da União.

32 Uma vez que o Tribunal de Justiça não dispõe dos elementos de facto e de direito necessários para responder utilmente às alíneas a) e d) da questão submetida, há que considerar que as referidas alíneas a) e d) são inadmissíveis, beneficiando as alíneas b) e c) da questão prejudicial, em contrapartida, da presunção de pertinência referida no n.º 23 do presente acórdão.

Quanto à alínea b) da questão

33 A título preliminar, importa recordar que, segundo jurisprudência constante, cabe ao Tribunal de Justiça, no âmbito do processo de cooperação com os órgãos jurisdicionais nacionais instituído pelo artigo 267.º TFUE, dar ao juiz de reenvio uma resposta útil que lhe permita decidir o litígio que lhe foi submetido e, nesta ótica, incumbe ao Tribunal, se necessário, reformular as questões

que lhe são submetidas [Acórdão de 10 de fevereiro de 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Prazo de prescrição), C-219/20, EU:C:2022:89, n.º 33 e jurisprudência referida].

34 A questão submetida na alínea b) diz respeito à compatibilidade do artigo 91.º do Decreto sobre as Universidades com o Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial, na medida em que esta disposição de direito nacional prevê que um membro do pessoal docente independente que exerce funções de docência a tempo inteiro será automaticamente nomeado a título definitivo, ao passo que um membro do pessoal docente independente que exerce funções de docência a tempo parcial pode ser nomeado a título definitivo ou designado a título temporário por períodos renováveis de seis anos no máximo. Quanto ao Estatuto ZAP, que parece completar este artigo 91.º, este dispõe que o exercício de funções de docência que represente pelo menos 50 % da carga letiva a tempo inteiro possibilita uma nomeação definitiva.

35 Resulta igualmente desta alínea b) da questão submetida que não é fixado nenhum critério para determinar em que condições um membro do pessoal docente que exerce uma carga letiva a tempo parcial de, pelo menos, 50 % da carga letiva a tempo inteiro não é nomeado a título definitivo, mas designado a título temporário, pelo que parece que o órgão jurisdicional de reenvio se interroga quanto à eventual existência de uma discriminação entre diferentes grupos de trabalhadores a tempo parcial.

36 Todavia, o artigo 91.º do Decreto sobre as Universidades suscita questões quanto a uma eventual diferença de tratamento entre, por um lado, os membros do pessoal docente que exercem funções de docência a tempo inteiro, que são automaticamente nomeados a título definitivo, e, por outro, os membros do pessoal que exercem funções de docência a tempo parcial, que podem ser nomeados a título definitivo, mas que podem também ser designados a título temporário, uma vez que não existe, no entanto, um critério de apreciação.

37 Uma vez que existe essa diferença de tratamento, na legislação nacional, entre trabalhadores a tempo inteiro e trabalhadores a tempo parcial relativamente às condições de trabalho, afigura-se que a interpretação da cláusula 4, ponto 1, do Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial é suscetível de ser útil ao órgão jurisdicional de reenvio com vista à resolução do litígio no processo principal.

38 Nestas circunstâncias, há que entender que, com a sua questão, alínea b), o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se a cláusula 4, ponto 1, do Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial deve ser interpretada no sentido de que se opõe a uma legislação e a uma prática nacionais por força das quais um membro do pessoal docente que exerce funções de docência a tempo inteiro será automaticamente nomeado a título definitivo, ao passo que um membro do pessoal docente que exerce funções de docência a tempo parcial será nomeado quer a título definitivo quer designado a título temporário.

39 Importa recordar, antes de mais, que, uma vez que os termos da cláusula 4, ponto 1, desse Acordo-Quadro não permitem definir o alcance exato do conceito de «condições de emprego», há que, em conformidade com jurisprudência constante, tomar em consideração o contexto e os objetivos prosseguidos pela legislação de que essa cláusula faz parte (Acórdão de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, n.º 110).

40 No que respeita, em primeiro lugar, à questão de saber se, no caso em apreço, as disposições que regulam a nomeação dos membros do pessoal docente independente constituem «condições de emprego», na aceção da cláusula 4 do referido Acordo-Quadro, há que recordar que esta cláusula deve ser entendida no sentido de que exprime um princípio de direito social da União que não pode ser interpretado de maneira restritiva [Despacho de 15 de outubro de 2019, AEAT (Cálculo da antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial com distribuição vertical do tempo de trabalho), C-439/18 e C-472/18, não publicado, EU:C:2019:858, n.º 30 e jurisprudência referida].

41 A este respeito, há que recordar que o Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial visa, por um lado, promover o trabalho a tempo parcial e, por outro, eliminar as discriminações entre os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores a tempo inteiro [Despacho de 15 de outubro de 2019, AEAT (Cálculo da antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial com distribuição vertical do tempo de trabalho), C-439/18 e C-472/18, não publicado, EU:C:2019:858, n.º 27 e jurisprudência referida].

42 A proibição de discriminação enunciada na cláusula 4, ponto 1, desse Acordo-Quadro é apenas a expressão específica do princípio geral da igualdade que integra os princípios fundamentais do direito da União [Despacho de 15 de outubro de 2019, AEAT (Cálculo da antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial com distribuição vertical do tempo de trabalho), C-439/18 e C-472/18, não publicado, EU:C:2019:858, n.º 29 e jurisprudência referida].

43 A este respeito, há que recordar que esta cláusula se opõe, no que respeita às condições de emprego, a que os trabalhadores a tempo parcial sejam 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 (Acórdão de 10 de junho de 2010, Bruno e o., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, n.º 25).

44 Uma interpretação desta cláusula que exclua do conceito de «condições de emprego», na aceção da mesma, o acesso a uma nomeação definitiva equivaleria a reduzir, contrariando o objetivo atribuído à referida cláusula, o âmbito da proteção contra discriminações concedida aos trabalhadores em causa, introduzindo uma distinção, baseada na natureza das condições de emprego, que os termos desta cláusula não sugerem de modo nenhum [v., neste sentido, Despacho de 15 de outubro de 2019, AEAT (Cálculo da antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial com distribuição vertical do tempo de trabalho), C-439/18 e C-472/18, não publicado, EU:C:2019:858, n.º 31].

45 Em segundo lugar, há que examinar se o facto de excluir do acesso à nomeação definitiva os membros do pessoal docente independente que exercem funções de docência a tempo parcial unicamente pelo facto de trabalharem a tempo parcial leva a tratá-los de maneira menos favorável do que os trabalhadores a tempo inteiro que se encontram numa situação comparável.

46 A este respeito, a cláusula 3, ponto 2, primeiro parágrafo, do Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial define o «trabalhador comparável a tempo inteiro» como um «trabalhador a tempo inteiro do mesmo estabelecimento, com o mesmo contrato ou relação de emprego e que exerça funções iguais ou semelhantes, tendo em devida conta outros fatores, como antiguidade, qualificações, conhecimentos, etc.».

47 Para apreciar se os trabalhadores exercem uma função idêntica ou semelhante, na aceção deste Acordo-Quadro, há que ter em conta um conjunto de fatores, como a natureza do seu trabalho, as suas qualificações e conhecimentos, as condições de formação e as condições de trabalho

[Despacho de 15 de outubro de 2019, AEAT (Cálculo da antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial com distribuição vertical do tempo de trabalho), C-439/18 e C-472/18, não publicado, EU:C:2019:858, n.º 34 e jurisprudência referida].

48 Ora, no caso em apreço, os elementos factuais e jurídicos dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça não permitem determinar se os membros do pessoal docente independente a tempo parcial e os membros do pessoal docente independente a tempo inteiro da UA se encontram em situações comparáveis ou não, o que, em todo o caso, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar.

49 Segundo as únicas indicações que figuram no pedido de decisão prejudicial, o artigo 7.º do Estatuto ZAP prevê que uma carga letiva a tempo parcial correspondente a, pelo menos, 50 % da carga letiva a tempo inteiro possibilita a nomeação definitiva, não sendo, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, definido outro critério.

50 Daqui resulta que o trabalhador que exerce funções de docência a tempo inteiro tem automaticamente acesso a uma nomeação definitiva, ao passo que o trabalhador que exerce funções de docência a tempo parcial tem, em condições não reguladas por esse estatuto, apenas a possibilidade de beneficiar dessa nomeação. Trata-se, portanto, de uma diferença de tratamento baseada apenas no facto de o trabalhador em causa exercer o seu trabalho a tempo parcial.

51 Nestas circunstâncias, sem prejuízo de verificação pelo órgão jurisdicional de reenvio, parece resultar claramente dos termos das disposições do artigo 91.º do Decreto sobre as Universidades, em conjugação com o artigo 7.º do Estatuto ZAP, que os membros do pessoal docente independente que exercem funções de docência a tempo inteiro e os membros do pessoal docente independente que exercem funções de docência a tempo parcial são tratados de maneira diferente no que respeita ao acesso a uma nomeação definitiva.

52 Todavia, resulta da redação da cláusula 4, ponto 1, do Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial que essa diferença de tratamento pode ser considerada conforme com o princípio de não discriminação se for justificada por razões objetivas.

53 A este respeito, há que recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o conceito de «razões objetivas» deve ser entendido no sentido de que não permite justificar uma diferença de tratamento entre os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores a tempo inteiro pelo facto de essa diferença estar prevista numa norma nacional geral e abstrata, como uma lei ou uma convenção coletiva [Despacho de 15 de outubro de 2019, AEAT (Cálculo da antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial com distribuição vertical do tempo de trabalho), C-439/18 e C-472/18, não publicado, EU:C:2019:858, n.º 46 e jurisprudência referida].

54 O referido conceito 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 esta 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 tempo parcial e das características inerentes a essas tarefas ou, eventualmente, da prossecução de um objetivo legítimo de política social de um Estado-Membro [Despacho de

15 de outubro de 2019, AEAT (Cálculo da antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial com distribuição vertical do tempo de trabalho), C-439/18 e C-472/18, não publicado, EU:C:2019:858, n.º 47 e jurisprudência referida].

55 No caso em apreço, sem prejuízo de verificação pelo órgão jurisdicional de reenvio, afigura-se que nem o artigo 91.º do Decreto sobre as Universidades nem o artigo 7.º do Estatuto ZAP fazem referência a uma justificação objetiva. Do mesmo modo, não resulta dos autos de que dispõe o Tribunal de Justiça que a UA justifique a nomeação definitiva dos membros do pessoal docente à luz de razões objetivas diferentes do facto de o trabalhador em causa exercer as suas funções a tempo inteiro.

56 Tendo em conta o que precede, há que responder à questão submetida, alínea b), que a cláusula 4, ponto 1, do Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial deve ser interpretada no sentido de que se opõe a uma legislação e a uma prática nacionais por força das quais um membro do pessoal docente que exerce funções de docência a tempo inteiro será automaticamente nomeado a título definitivo, sem outra razão objetiva que não seja o facto de exercer as referidas funções a tempo inteiro, ao passo que um membro do pessoal docente que exerce funções de docência a tempo parcial será nomeado a título definitivo ou designado a título temporário.

Quanto à alínea c) da questão

57 Com a sua questão, alínea c), o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma prática nacional por força da qual, quando um membro do pessoal docente é designado para o exercício de funções de docência a tempo parcial, as autoridades académicas em causa, tendo em conta a autonomia que lhes é reconhecida pelo direito nacional em matéria de gestão dos recursos humanos, não são obrigadas a respeitar critérios objetivos quando determinam a percentagem que representam essas funções de docência a tempo parcial em relação às funções de docência a tempo inteiro.

58 No caso em apreço, resulta da decisão de reenvio que este aspeto da questão prejudicial parece estar relacionado com a circunstância de que, durante o ano de 2008, a carga letiva a tempo parcial de FN representou 165 horas de aulas repartidas entre duas faculdades da UA, o que correspondia, respetivamente, a 50 % e a 10 % de uma carga letiva tempo inteiro, ao passo que a proposta de designação para o ano de 2009 incidia sobre 135 horas de aulas, o que teria correspondido a 15 % da carga letiva a tempo inteiro na primeira faculdade e a 5 % na segunda. Daqui decorre que, relativamente ao ano de 2008, 165 horas de aulas representaram uma carga letiva correspondente a 60 % de uma carga letiva a tempo inteiro, ao passo que, relativamente a 2009, 135 horas de aulas apenas representaram 20 % de uma carga letiva a tempo inteiro, sem que a redução significativa dessa percentagem em comparação com a redução mais relativa do número de horas de aulas se baseasse em critérios objetivos.

59 Por conseguinte, há que reformular a questão, alínea c), no sentido de que visa, em substância, determinar se o Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial deve ser interpretado no sentido de que prevê, para o empregador que contrata um trabalhador a tempo parcial, exigências quanto ao modo de cálculo da percentagem que representa essa carga letiva a tempo parcial relativamente a uma carga letiva comparável a tempo inteiro.

60 A este respeito, há que recordar que a cláusula 3, ponto 1, do Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial define o «assalariado cujo tempo normal de trabalho, calculado numa base semanal ou como média ao longo de um período de emprego até um ano, é inferior ao tempo normal de trabalho de um trabalhador comparável a tempo inteiro».

61 Nem esta disposição nem nenhuma outra disposição do Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial preveem, no entanto, requisitos relativos ao cálculo da percentagem que representa o volume de trabalho de um trabalhador a tempo parcial relativamente ao volume de trabalho de um trabalhador a tempo inteiro que se encontre numa situação comparável.

62 Daqui resulta que o modo de cálculo da percentagem de uma carga letiva a tempo parcial em relação a uma carga letiva a tempo inteiro não é regulado pelo Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial.

63 Tendo em conta o que precede, há que responder à questão submetida, alínea c), que o Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial deve ser interpretado no sentido de que não prevê, para o empregador que contrata um trabalhador a tempo parcial, nenhuma exigência quanto ao modo de cálculo da percentagem que representa o exercício dessas funções a tempo parcial relativamente ao exercício de tais funções a tempo inteiro comparável.

Quanto às despesas

64 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 (Sétima Secção) declara:

1) **A cláusula 4, ponto 1, do Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial, celebrado em 6 de junho de 1997, 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, conforme alterada pela Diretiva 98/23/CE do Conselho, de 7 de abril de 1998, deve ser interpretada no sentido de que se opõe a uma legislação e a uma prática nacionais por força das quais um membro do pessoal docente que exerce funções de docência a tempo inteiro será automaticamente nomeado a título definitivo, sem outra razão objetiva que não seja o facto de exercer as referidas funções a tempo inteiro, ao passo que um membro do pessoal docente que exerce funções de docência a tempo parcial será nomeado a título definitivo ou designado a título temporário.**

2) **O Acordo-Quadro Relativo ao Trabalho a Tempo Parcial, celebrado em 6 de junho de 1997, anexo à Diretiva 97/81, conforme alterada pela Diretiva 98/23, deve ser interpretado no sentido de que não prevê, para o empregador que contrata um trabalhador a tempo parcial, nenhuma exigência quanto ao modo de cálculo da percentagem que representa o exercício dessas funções a tempo parcial relativamente ao exercício de tais funções a tempo inteiro comparável.**

Assinaturas

Anexo

Lista dos recorridos

Universiteit Antwerpen, sediada em Antuérpia (Bélgica),

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool, sediada em Antuérpia,

PB, residente em Antuérpia,

ZK, residente em Antuérpia,

NG, residente em Antuérpia,

ZN, residente em Haacht (Bélgica),

UM, residente em Duffel (Bélgica).