Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
GIOVANNI PITRUZZELLA
apresentadas em 27 de junho de 2019 [1]

**Processo C-274/18**

**Minoo Schuch-Ghannadan**
**contra**
**Medizinische Universität Wien**

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal do Trabalho e da Segurança Social de Viena, Áustria)]

«Reenvio prejudicial — Política social — Igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional — Limitação da duração total máxima dos contratos de trabalho a termo sucessivos — Discriminação indireta em razão do sexo — Ónus da prova»

1. No pedido de decisão prejudicial objeto das presentes conclusões, o Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal do Trabalho e da Segurança Social de Viena, Áustria) apresenta ao Tribunal de Justiça três questões, a primeira relativa à interpretação da cláusula 4 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») [2], a segunda relativa à interpretação do artigo 2.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional [3], e a terceira relativa à interpretação do artigo 19.º, n.º 1, desta diretiva.

## I. O litígio no processo principal, as questões prejudiciais e o processo no Tribunal de Justiça

2. Este pedido foi apresentado no âmbito de uma ação intentada por M. Schuch-Ghannadan contra a Medizinische Universität Wien (Faculdade de Medicina de Viena, Áustria, a seguir «MUW») a propósito da cessação da sua relação de trabalho com esta. Para fundamentar a sua ação, M. Schuch-Ghannadan alegou, nomeadamente, que o regime instituído em conformidade com o § 109, n.º 2, da Universitätsgesetz 2002 (Lei austríaca relativa às universidades, a seguir «UG»), que se aplica à MUW [4], e que regulou a sua relação de trabalho com esta, é incompatível com o direito da União, na medida em que cria, por um lado, uma discriminação entre trabalhadores a tempo parcial e trabalhadores a tempo inteiro, e, por outro, por essa razão, uma discriminação indireta das mulheres. Nos termos dessa disposição, as relações de trabalho podem ser acordadas sem termo ou a termo, devendo as relações de trabalho a termo ser limitadas a seis anos no máximo, salvo determinação em

1 Língua original: francês.

2 Este acordo consta do anexo da 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).

3 JO 2006, L 204, p. 23.

4 Resulta do depacho de reenvio que o § 109 da UG se aplica à maioria das universidades austríacas, entre as quais a demandada no processo principal.

contrário da UG. O n.º 2 do referido artigo prevê que «[u]ma sucessão de [relações a] termo consecutivas só é lícita para os trabalhadores empregados no âmbito de projetos financiados por terceiros ou de projetos de investigação e para o pessoal afetado exclusivamente ao ensino e o pessoal de substituição. A duração total das relações de trabalho consecutivas dos trabalhadores não pode exceder seis anos ou, no caso de emprego a tempo parcial, oito anos. É autorizada uma única prorrogação, com uma duração suplementar total de dez anos ou, no caso de emprego a tempo parcial, de doze anos, se existir uma justificação objetiva, nomeadamente a continuação ou a conclusão de projetos de investigação e de publicações».

3. Resulta do despacho de reenvio que M. Schuch-Ghannadan foi empregada como investigadora [5] pela MUW durante o período de 9 de setembro de 2002 a 30 de abril de 2014 (com uma interrupção entre 1 de setembro de 2005 e 30 de setembro de 2006), com base em contratos a termo sucessivos, nos termos do § 109, n.º 2, da UG, em parte a tempo inteiro e em parte a tempo parcial. No órgão jurisdicional de reenvio, M. Schuch-Ghannadan pede que seja declarada a continuação da sua relação de trabalho com a MUW, invocando quer a violação do § 109, n.º 2, da UG, por não se verificarem as condições previstas nesta disposição para a prorrogação do seu contrato para além do limite de oito anos, quer, como foi recordado anteriormente, a incompatibilidade da referida disposição com o direito da União.

4. Por Acórdão de 2 de junho de 2016, o órgão jurisdicional de reenvio julgou improcedente o pedido de M. Schuch-Ghannadan, por considerar, por um lado, que o § 109, n.º 2, da UG não foi violado, e, por outro, que a incompatibilidade dessa disposição com o direito da União, invocada pela demandante no processo principal, não era pertinente, uma vez que a redação dessa disposição não permitia uma interpretação conforme com a Diretiva 2006/54. O Oberlandesgericht Wien (Tribunal Regional Superior de Viena, Áustria), para o qual M. Schuch-Ghannadan interpôs recurso, anulou parcialmente o acórdão acima referido, de 2 de junho de 2016, com o fundamento de que os argumentos de M. Schuch-Ghannadan relativos à incompatibilidade do § 109, n.º 2, da UG com o direito da União não tinham sido devidamente apreciados, e devolveu o processo ao Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal do Trabalho e da Segurança Social de Viena).

5. Perante esse órgão jurisdicional, a MUW sustentou que a demandante no processo principal se tinha limitado a alegar, sem apresentar nenhuma prova, a existência de uma discriminação entre trabalhadores a termo a tempo parcial e a tempo inteiro, sem precisar em que consistia essa alegada discriminação. A MUW afirma que a diferença de duração de uma relação de trabalho a termo entre estas duas categorias de trabalhadores não penaliza os trabalhadores a tempo parcial, uma vez que estes têm a possibilidade de conservar o seu emprego durante mais tempo, tendo em conta que os empregos permanentes são raros nas universidades. Quanto à alegação de discriminação indireta das mulheres, a MUW sustenta que incumbia à demandante no processo principal provar, com base em dados estatísticos, que a diferença de tratamento entre trabalhadores a termo a tempo parcial e a tempo inteiro, prevista no § 109, n.º 2, da UG, afeta um número superior de mulheres. Os dados respeitantes aos trabalhadores a termo abrangidos por esta disposição e empregados pela MUW não permitiam provar essa discriminação.

6. Foi neste contexto que, por decisão de 19 de abril de 2018, o Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal do Trabalho e da Segurança Social de Viena) ordenou a suspensão da instância no processo nele pendente e submeteu ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Pode o princípio […] *pro rata temporis* previsto na cláusula 4, n.º 2, do […] acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, em conjugação com o princípio da não discriminação previsto na [referida] cláusula 4, n.º 1, ser aplicado a um regime legal nos termos do qual os contratos de trabalho sucessivos de um trabalhador ou de uma trabalhadora de uma universidade austríaca, que

5 Na audiência, o representante de M. Schuch-Ghannadan sustentou, sendo contestado pela MUW, que, no quadro dos projetos a que estava afetada durante a sua relação de trabalho com a MUW, a sua representada apenas tinha exercido, de facto, funções de assistente.

exerce a sua atividade no âmbito de projetos com fundos externos ou projetos de investigação, podem atingir seis anos de duração total no caso de trabalhadores a tempo inteiro, e oito anos no caso de trabalhadores a tempo parcial, sendo ainda admissível, caso se verifique uma justificação objetiva, em especial no âmbito da prossecução ou da conclusão de projetos de investigação e [de] publicações, que se verifique uma nova prorrogação por um período máximo de dez anos, no caso de trabalhadores a tempo inteiro, e por um período máximo de doze anos, no caso de trabalhadores a tempo parcial?

2) Um regime legal como o descrito na primeira questão prejudicial constitui uma discriminação indireta em razão do sexo, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva [2006/54], quando se verifica que, do conjunto de trabalhadores sujeitos à referida legislação, foi afetada uma percentagem consideravelmente mais elevada de trabalhadores do sexo feminino do que de trabalhadores do sexo masculino?

3) Deve o artigo 19.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54 […] ser interpretado no sentido de que uma mulher que, no âmbito de aplicação de um regime legal tal como definido na primeira questão prejudicial, alega ter sido objeto de uma discriminação indireta em razão do sexo devido ao facto de um número consideravelmente mais elevado de mulheres trabalharem a tempo parcial, deve demonstrar esta circunstância, em especial o facto de o número de mulheres ser consideravelmente mais elevado em termos estatísticos, através da apresentação de dados estatísticos concretos ou de circunstâncias concretas, devendo comprová-lo com recurso a meios de prova adequados?»

7. No processo objeto das presentes conclusões, foram apresentadas observações escritas pelas partes no processo principal, pelos Governos austríaco e português e pela Comissão Europeia. Na audiência realizada no Tribunal de Justiça em 7 de março de 2019, M. Schuch-Ghannadan, a MUW, o Governo austríaco e a Comissão apresentaram alegações.

## II. Análise

### *A. Observações preliminares*

8. Na fundamentação do seu despacho de reenvio, o Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal do Trabalho e da Segurança Social de Viena) também tomou em consideração, como parâmetro da legalidade do § 109, n.º 2, da UG, além do Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial e da Diretiva 2006/54, o Acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado a 18 de março de 1999 (a seguir «acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo»)[6], nomeadamente o artigo 5.º deste último acordo, que, no seu n.º 1, exige que os Estados-Membros introduzam medidas para evitar os abusos decorrentes da conclusão de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo. Segundo o Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal do Trabalho e da Segurança Social de Viena) o § 109, n.º 2, da UG constitui uma transposição «suficiente e lícita» do n.º 1 do referido artigo. Por isso, nenhuma das questões prejudiciais submetidas por este órgão jurisdicional se refere à interpretação desse artigo.

6 Este acordo consta do anexo da 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).

9. Nas suas observações escritas, a Comissão manifesta o seu desacordo em relação à apreciação do órgão jurisdicional de reenvio e, em substância, pede ao Tribunal de Justiça que responda, a título prévio, à questão de saber se o § 109, n.º 2, da UG constitui uma transposição suficiente do artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo. Segundo a Comissão, uma resposta negativa a esta questão, como preconiza, tornaria supérflua a resposta às questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio.

10. Antes de abordar o mérito da questão prévia suscitada pela Comissão, há que saber se a abordagem que esta instituição sugere, que implica, em substância, que o Tribunal de Justiça suscite oficiosamente uma questão prejudicial suplementar em relação às que o órgão jurisdicional de reenvio colocou, é compatível com a jurisprudência do Tribunal de Justiça relativa à interpretação do artigo 267.º TFUE.

*1. Quando à possibilidade de suscitar oficiosamente uma questão prejudicial suplementar no presente processo*

11. Segundo jurisprudência constante, a faculdade de determinar as questões a submeter ao Tribunal de Justiça é atribuída unicamente ao juiz nacional [7], que é chamado a conhecer do litígio e deve assumir a responsabilidade pela decisão jurisdicional a proferir [8]. Por conseguinte, as partes no processo principal não podem alterar o teor das questões submetidas ao Tribunal de Justiça [9] nem fazê-las declarar sem objeto. O Tribunal de Justiça também não pode, a instâncias de uma parte, ser obrigado a decidir uma questão suplementar [10]. O Tribunal de Justiça fundamenta essa jurisprudência tendo em conta, por um lado, a natureza do reenvio prejudicial, que visa instituir «uma cooperação direta entre [ele] e os órgãos jurisdicionais nacionais, de acordo com um processo não contencioso, estranho a qualquer iniciativa das partes e no decurso do qual estas apenas são convidadas a apresentar as suas observações» [11], e, por outro, o dever que lhe incumbe de assegurar aos governos dos Estados-Membros e às partes interessadas a possibilidade de apresentarem observações em conformidade com o disposto no artigo 23.º do Estatuto do Tribunal de Justiça da União Europeia, tendo em conta que, por força desta disposição, só as decisões de reenvio são notificadas às partes interessadas [12]. Uma alteração da substância das questões prejudiciais ou uma resposta às questões suplementares mencionadas por uma das partes no processo principal nas suas observações seria incompatível com esse dever [13].

12. Embora, em virtude da jurisprudência acima referida, o Tribunal de Justiça se recuse, em princípio, a responder a questões complementares mencionadas pelas partes no processo principal ou pelas partes interessadas, há, no entanto, uma corrente jurisprudencial que perfilha uma solução oposta, que privilegia, apesar da delimitação do reenvio prejudicial feita pelo órgão jurisdicional nacional, a

7 V., nomeadamente, Acórdãos de 21 de dezembro de 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, n.º 32); de 15 de outubro de 2009, Hochtief e Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, n.º 21); e de 9 de dezembro de 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, p. 1198).

8 V., nomeadamente, Acórdão de 21 de dezembro de 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, n.º 32).

9 V., nomeadamente, Acórdãos de 21 de dezembro de 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, n.º 32); de 15 de outubro de 2009, Hochtief e Linde-Kca-Dresden (C-138/08, EU:C:2009:627, n.º 21); e de 9 de dezembro de 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, p. 1198).

10 V. Acórdão de 9 de dezembro de 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, p. 1199).

11 Acórdão de 9 de dezembro de 1965, Singer (44/65, EU:C:1965:122, p. 1199).

12 Acórdãos de 21 de dezembro de 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, n.º 33); de 20 de março de 1997, Phytheron International, C-352/95, EU:C:1997:170, n.º 14); e de 17 de setembro de 1998, Kainuun Liikenne e Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, n.º 24).

13 V., nomeadamente, Acórdãos de 21 de dezembro de 2011, Danske Svineproducenter (C-316/10, EU:C:2011:863, n.º 33), e de 17 de setembro de 1998, Kainuun Liikenne e Pohjolan Liikenne (C-412/96, EU:C:1998:415, n.º 24).

exigência de dar uma resposta útil para a solução do litígio no processo principal [14]. Nesta perspetiva, o Tribunal de Justiça foi levado várias vezes a tomar em consideração normas do direito da União a que o juiz nacional não tinha feito referência no enunciado da sua questão [15], tendo nomeadamente em conta os factos e argumentos aduzidos no decurso do processo [16], ou ainda a reformular as questões submetidas a fim de incluir na interpretação do direito da União uma ou várias disposições evocadas por uma das partes, ou até por sua própria iniciativa [17]. O Tribunal de Justiça afirmou, além disso, que lhe competia extrair do conjunto dos elementos fornecidos pelo órgão jurisdicional nacional, em particular da fundamentação da decisão de reenvio, os elementos do direito da União que necessitam de interpretação, tendo em conta o objeto do litígio [18], mesmo que a resposta à questão suplementar assim suscitada implique o risco de tornar supérfluas as questões prejudiciais submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio [19] ou que essa mesma questão tenha sido implícita ou expressamente decidida numa fase anterior do litígio entre as partes no processo principal [20].

13. Por conseguinte, há que verificar se o processo objeto das presentes conclusões justifica que o Tribunal de Justiça adote uma solução que se inscreva nesta mesma corrente jurisprudencial.

14. A este respeito, observo antes de mais que resulta do pedido de decisão prejudicial, e isso foi confirmado na audiência pelo representante da demandante no processo principal, que esta não contestou no órgão jurisdicional de reenvio a legalidade do § 109, n.º 2, da UG na perspetiva da sua compatibilidade com o artigo 5.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo. Esta questão, no entanto, foi abordada e decidida pelo órgão jurisdicional de reenvio, de modo que não se pode excluir *a priori* que a mesma faça parte do objeto do litígio no processo principal.

15. Em seguida, recordo que o § 109 da UG se destina a transpor o referido artigo 5.º do acordo-quadro para o setor da investigação e do ensino universitário. Por conseguinte, há um nexo funcional direto entre aquela disposição e a disposição do direito da União que o Tribunal de Justiça é levado a interpretar oficiosamente.

14 V., para recordar as decisões que se inscrevem nesta corrente jurisprudencial, Conclusões do advogado-geral P. Mengozzi no processo Fonnship e Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, n.º 17). Para decisões mais recentes, v. Acórdãos de 1 de fevereiro de 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76, n.º 20), e de 28 de abril de 2016, Oniors Bio (C-233/15, EU:C:2016:305, n.º 30). Tal como foi realçado pelo advogado-geral P. Mengozzi nas suas conclusões acima referidas, há uma certa tensão entre a referida corrente jurisprudencial e a jurisprudência referida no n.º 11 das presentes conclusões, que necessita da identificação de critérios que permitam elaborar uma interpretação coerente de todas as decisões nesta matéria.

15 V., nomeadamente, Acórdão de 1 de fevereiro de 2017, Município de Palmela (C-144/16, EU:C:2017:76) e Despacho de 14 de julho de 2016, BASF (C-456/15, não publicado, EU:C:2016:567, n.º 15 e jurisprudência aí referida).

16 V., entre outros, Acórdãos de 12 de dezembro de 1990, Hennen Olie (C-302/88, EU:C:1990:455, n.º 20), no qual o Tribunal de Justiça considerou, perante os factos ou os argumentos apresentados pelas partes ao longo do processo, que «não era necessário» examinar a questão de princípio suscitada pela Comissão), bem como de 17 de outubro de 2013, Welte (C-181/12, EU:C:2013:662, n.ºs 16 e 27), no qual o Tribunal de Justiça abordou a questão de saber se a restrição da livre circulação de capitais na aceção do artigo 56.º, n.º 1, CE, em causa no litígio do processo principal, podia ser admitida ao abrigo do artigo 57.º, n.º 1, CE). V. também Acórdão de 3 de junho de 2010, Internetportal und Marketing (C-569/08, EU:C:2010:311, n.ºs 27 a 30). No n.º 28 deste acórdão, o Tribunal de Justiça precisou que «[a]pesar de o órgão jurisdicional de reenvio não ter submetido uma questão sobre este ponto, [lhe] compet[ia], no quadro da cooperação entre os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça, instituída pelo artigo 267.º TFUE, e na medida em que a tese da recorrente no processo principal não [era] irrelevante para a solução do litígio, dar àquele órgão jurisdicional uma resposta útil que lhe permit[isse] decidir o litígio que lhe fo[ra] submetido».

17 V., nomeadamente, Acórdãos de 29 de abril de 2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, n.º 44): a questão da aplicação da Diretiva 83/183/CEE do Conselho, de 28 de março de 1983, relativa às isenções fiscais aplicáveis às importações definitivas de bens pessoais de particulares provenientes de um Estado-Membro (JO 1983, L 105, p. 64; EE 09 F1 p. 161), Apenas tinha sido suscitada pelos recorrentes no processo principal e pela Comissão; de 12 de dezembro de 1990, SARPP, C-241/89, EU:C:1990:459, n.º 8; de 2 de fevereiro de 1994, Verband Sozialer Wettbewerb (dito «Clinique») (C-315/92, EU:C:1994:34, n.º 7); de 4 de março de 1999, Consorzio per la tutela del formaggio Gorgonzola (C-87/97, EU:C:1999:115, n.º 16); de 21 de fevereiro de 2006, Ritter-Coulais (C-152/03, EU:C:2006:123, n.º 29): questões prejudiciais relativas à liberdade de estabelecimento e à livre circulação de capitais e colocação oficiosa, por indicação da Comissão, de uma questão relativa à livre circulação dos trabalhadores; de 25 de janeiro de 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, n.ºs 24 a 26); de 30 de maio de 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, n.ºs 30 e 31); e de 12 de dezembro de 2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, n.º 23): o órgão jurisdicional de reenvio parte do princípio de que se trata de uma discriminação indireta em razão da orientação sexual, ao passo que o Tribunal de Justiça examina se se trata de uma discriminação direta). V., para um resumo da jurisprudência, Conclusões do advogado-geral P. Mengozzi no processo Fonnship e Svenska Transportarbetareförbundet (C-83/13, EU:C:2014:201, n.º 17).

18 V. Acórdãos de 14 de outubro de 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, n.º 40), e de 12 de janeiro de 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, n.º 32 e jurisprudência aí referida).

19 V. Acórdão de 29 de abril de 2004, Weigel (C-387/01, EU:C:2004:256, n.ºs 43 e 44).

20 V. Acórdão de 25 de janeiro de 2007, Dyson (C-321/03, EU:C:2007:51, n.ºs 21 a 26).

16. Além disso, parece-me incontestável que uma resposta à questão de saber se o artigo 5.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo se opõe a uma disposição nacional como o § 109 da UG seria útil para decidir o litígio pendente no órgão jurisdicional de reenvio. Com efeito, este litígio tem como objeto a legalidade dos contratos de trabalho a termo sucessivos celebrados entre a demandante no processo principal e a MUW, bem como as consequências de uma eventual declaração de ilegalidade para a manutenção da relação de trabalho entre as partes no processo principal.

17. Por fim, sublinho que os interessados que apresentaram observações escritas no Tribunal de Justiça apresentaram oralmente o seu ponto de vista sobre a referida questão no decurso da audiência. Os interessados que não participaram na fase escrita do processo, por seu turno, foram notificadas pela Secretaria (na língua do processo e em língua francesa) das observações da Comissão e foram, portanto, informados da ampliação do objeto do debate no Tribunal de Justiça proposta por este último. Portanto, foram-lhes dadas condições para participarem na audiência no Tribunal de Justiça a fim de expor as suas observações a este respeito.

18. Nestas circunstâncias e à luz da jurisprudência evocada no n.º 12 das presentes conclusões, sugiro ao Tribunal de Justiça que responda à questão suplementar, respeitante à interpretação do artigo 5.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo evocada pela Comissão.

*2. Quanto à interpretação do artigo 5.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo.*

19. O artigo 5.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, intitulado «Disposições para evitar os abusos», prevê, no seu n.º 1, que, «[p]ara 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» [21].

20. Esta disposição procura implementar um dos objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro em que está inserida, a saber, enquadrar o recurso sucessivo aos contratos e relações laborais a termo, considerada fonte potencial de abusos em prejuízo dos trabalhadores, prevendo um certo número de normas de proteção mínima destinadas a evitar a precarização da situação dos trabalhadores dependentes [22].

21. Com efeito, o benefício da estabilidade do emprego é concebido como um elemento fundamental da proteção dos trabalhadores, ao passo que os contratos de trabalho a termo só em certas circunstâncias podem ser da conveniência tanto dos empregadores como dos trabalhadores [23].

21 Nos termos do n.º 2 deste artigo, compete aos Estados-Membros definir em que condições os contratos de trabalho ou relações de trabalho a termo deverão ser considerados «sucessivos» e «celebrados sem termo».

22 V., nomeadamente, Acórdão de 14 de setembro de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, n.º 26 e jurisprudência aí referida).

23 Como decorre dos n.ºs 6 e 8 das considerações gerais do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo.

22. Assim, a fim de prevenir os abusos resultantes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, o artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro impõe aos Estados-Membros a adoção efetiva e vinculativa de pelo menos uma das medidas que enumera, sempre que o seu direito interno não preveja medidas legislativas equivalentes. As medidas assim enumeradas no n.º 1, alíneas a) a c), do referido artigo, no total de três, referem-se, respetivamente, a razões objetivas que justificam a renovação desses contratos ou relações laborais, à duração máxima total desses contratos de trabalho ou relações laborais sucessivas e ao número de renovações dos mesmos [24].

23. O Tribunal de Justiça precisou que os Estados-Membros dispõem a este respeito de uma margem de apreciação para recorrer a uma ou várias das medidas enunciadas no n.º 1, alíneas a) a c), desse mesmo artigo, ou ainda a medidas legais existentes equivalentes, tendo em conta as necessidades de setores específicos e/ou de categorias de trabalhadores [25].

24. É neste contexto que se deve verificar se as disposições do § 109, n.º 2, da UG, que permite a renovação das relações laborais a termo no domínio da investigação e do ensino universitário na Áustria [26], respeitam o critério exigido para constituir medidas antiabuso enunciadas no artigo 5.º, n.º 1, do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo.

25. Em primeiro lugar, no que respeita à possibilidade de considerar o § 109, n.º 2, da UG como uma medida na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, recordo que, segundo jurisprudência constante, o conceito de «razão objetiva» deve ser interpretado no sentido de que visa circunstâncias *precisas* e *concretas* que caracterizam uma atividade determinada e, portanto, suscetíveis de justificar, nesse contexto específico, a utilização de sucessivos contratos a termo. Essas circunstâncias podem resultar, nomeadamente, da natureza particular das tarefas para a realização das quais esses contratos foram celebrados e das características inerentes a essas tarefas ou, se for caso disso, da prossecução de um objetivo legítimo de política social de um Estado-Membro [27]. Segundo o Tribunal de Justiça, uma disposição nacional que se limitasse a autorizar, de forma geral e abstrata, através de uma norma legislativa ou regulamentar, o recurso a sucessivos contratos de trabalho a termo, sem permitir identificar critérios objetivos e transparentes para verificar se a renovação desses contratos responde efetivamente a uma verdadeira necessidade, se permite atingir o objetivo prosseguido e se é necessária para esse efeito, não seria conforme com estas exigências [28].

26. O § 109, n.º 2, da UG identifica três categorias de trabalhadores com os quais são admitidas relações de trabalho a termo consecutivas, a saber, os trabalhadores empregados para «projetos financiados por terceiros ou projetos de investigação», o «pessoal afetado exclusivamente ao ensino» e o «pessoal de substituição». Dado que a demandante é abrangida pela primeira categoria, limito a minha análise a esta categoria.

27. A este respeito, observo antes de mais que o § 109, n.º 2, da UG não expõe as *razões objetivas* que justificam o recurso a relações de trabalho a termo consecutivas para a referida categoria de trabalhadores.

24 V., nomeadamente, Acórdão de 14 de setembro de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, n.º 28, e jurisprudência aí referida).

25 V., nomeadamente, Acórdão de 14 de setembro de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, n.º 29 e jurisprudência aí referida).

26 Quanto à aplicabilidade do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo nos setores do ensino e da investigação universitária, v. Acórdão de 13 de março de 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), n.ºs 38 e 39.

27 V., nomeadamente, Acórdãos de 14 de setembro de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, n.º 38) e de 26 de fevereiro de 2015, Comissão/Luxemburgo (C-238/14, EU:C:2015:128, n.º 44 e jurisprudência aí referida).

28 V., nomeadamente, Acórdão de 14 de setembro de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, n.ºs 39 e 40 e jurisprudência aí referida).

28. Poderia certamente considerar-se que esses empregos, na medida em que estão ligados à realização de «projetos», são, *pela sua natureza*, temporários e visam satisfazer necessidades provisórias da universidade em causa, que apenas subsistem até à conclusão do projeto. Do mesmo modo, como alegam a MUW e o Governo austríaco, o facto de o projeto ser financiado por terceiros, de modo que a manutenção do emprego depende da continuidade do financiamento, parece justificar o recurso a uma flexibilidade acrescida na gestão dos trabalhadores afetos a tais projetos.

29. No entanto, por um lado, a justificação fundada no caráter não permanente do financiamento dos empregos só pode ser invocada para os trabalhadores empregados no âmbito de projetos financiados por terceiros, ao passo que, dado o seu teor, o § 109, n.º 2, da UG parece vocacionado para se aplicar qualquer que seja a fonte do financiamento da atividade de investigação [29], o que, todavia, compete ao órgão jurisdicional de reenvio confirmar [30].

30. Por outro lado, saliento que o § 109, n.º 2, da UG não subordina o recurso a uma sucessão de relações laborais a termo com a mesma pessoa à condição de esta ser afetada a um determinado projeto de investigação ou à execução de determinados serviços ou tarefas conexos com esse projeto, nem exige que a duração global destas relações seja idêntica à do projeto a que a referida pessoa é afetada. Esta disposição deixa, portanto, em princípio, às universidades a liberdade de empregarem o mesmo trabalhador sucessivamente em vários projetos, por um período que pode estender-se até doze anos [31]. Num caso deste tipo, o recurso a contratos de trabalho a termo visa antes satisfazer necessidades permanentes e duradouras das universidades num dos setores-chave da sua atividade, a saber, a investigação [32], quer seja financiada por terceiros ou não [33]. A este respeito, sublinho que, na audiência realizada no Tribunal de Justiça, a advogada da MUW precisou que o § 109, n.º 2, da UG abrange cerca de 30% do pessoal desta última [34]. Além disso, várias vezes no decurso do processo, tanto a MUW como o Governo austríaco sublinharam que os empregos por tempo indeterminado de pessoal científico são raros nas universidades. Estes elementos confirmam, como alega acertadamente a Comissão, que o recurso a relações de trabalho a termo no setor da investigação e do ensino representa uma prática corrente no seio da MUW e abrange uma parte considerável do seu pessoal.

31. Em seguida, saliento que o § 109, n.º 2, da UG não contém precisões quanto às *condições* em que o recurso a relações de trabalho a termo consecutivas é autorizado dentro da categoria dos trabalhadores empregados no âmbito de projetos financiados por terceiros ou de projetos de investigação. Esta categoria é encarada de modo geral. Não é exigida nenhuma qualificação ou experiência específica conexa com os projetos de investigação para os quais estes trabalhadores são empregados, de modo que esta categoria inclui potencialmente tanto o pessoal científico, investigadores e igualmente professores como o pessoal técnico e administrativo, ou seja, todo o pessoal empregado no setor da

29 Com efeito, a letra desta disposição refere-se tanto a «projetos financiados por terceiros» (Drittmittelprojekten) como a «projetos de investigação» (Forschungsprojekten). A MUW precisou na audiência no Tribunal de Justiça que a maior parte da atividade de investigação realizada pelas universidades austríacas é financiada por elas (cerca de 75 % no caso da MUW).

30 A este respeito, sublinho que, na audiência no Tribunal de Justiça, a advogada da MUW e o agente do Governo austríaco deram a entender que o § 109, n.º 2, da UG apenas se aplica aos trabalhadores empregados no âmbito de projetos financiados por terceiros. No que respeita à demandante no processo principal, parece que esteve empregada unicamente no âmbito de projetos financiados por terceiros, o que também compete ao órgão jurisdicional de reenvio determinar.

31 Na audiência no Tribunal de Justiça, o representante da demandante no processo principal aduziu um argumento semelhante, sublinhando que ela era assistente de laboratório e que, no âmbito das suas atividades, ajudou vários doutorandos que tinham os seus próprios projetos individuais. Além disso, a demandante no processo principal teria alegado desde o início do processo nos tribunais austríacos que o recurso a contratos a termo não era justificado no seu caso porque não trabalhava no âmbito de projetos enquanto tais.

32 Sublinho, no entanto, que me parece não ser este o caso da demandante no processo principal, que, segundo o que decorre da decisão de reenvio, esteve empregada durante todo o período controvertido no âmbito do mesmo projeto.

33 V., nomeadamente, Acórdãos de 14 de setembro de 2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679, n.ºs 49 a 51), e de 13 de março de 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, n.º 55).

34 A advogada da MUW refere-se apenas aos trabalhadores empregados a termo no âmbito de projetos financiados por terceiros.

investigação. Além disso, uma vez que não está prevista nenhuma condição neste sentido na letra do § 109, n.º 2, da UG, não se pode considerar, contrariamente ao que sustentou a advogada da MUW na audiência no Tribunal de Justiça, que esta disposição apenas visa o pessoal científico em período de formação [35].

32. Além disso, o § 109, n.º 2, *in fine*, da UG prevê que, relativamente às três categorias de trabalhadores visados por este número, «é autorizada uma prorrogação única» da relação de trabalho para além dos seis ou oito anos fixados anteriormente no mesmo número, e por uma duração suplementar máxima fixa de quatro anos «se existir uma justificação objetiva, nomeadamente a continuação ou a conclusão de projetos de investigação e de publicações».

33. Ora, por um lado, apesar de essa prorrogação ser qualificada de «única», resulta do caso da demandante no processo principal — com a qual a MUW celebrou nove contratos sucessivos no período pertinente para o presente processo e três contratos sucessivos num período anterior [36] — que o § 109, n.º 2, da UG autoriza, pelo menos segundo o entendimento que dele teve a MUW, a celebração de um número indefinido de contratos consecutivos no decurso dos períodos de entre seis e oito anos que precede a prorrogação prevista por esta mesma disposição, *in fine*. Por outro lado, decorre de uma leitura *a contrario* do § 109, n.º 2, *in fine*, da UG, nos termos do qual só a última prorrogação está subordinada à condição de existir uma razão objetiva, que as renovações que ocorrem no decurso do período acima referido de seis a oito anos não estão sujeitas a essa mesma condição.

34. Com base nas considerações anteriores, entendo que o § 109, n.º 2, da UG não reúne as condições exigidas pela jurisprudência evocada no n.º 25 das presentes conclusões para constituir uma medida na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, uma vez que essa disposição não estabelece as circunstâncias precisas e concretas em que os contratos de trabalho a termo podem ser celebrados e renovados com os trabalhadores empregados no setor da investigação universitária [37].

35. Em segundo lugar, há que verificar se o § 109, n.º 2, da UG cumpre os requisitos para constituir uma medida na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea b), do referido acordo-quadro, na medida em que fixa a duração máxima total das relações de trabalho a termo em causa em dez anos para os trabalhadores a tempo inteiro e em doze anos para os trabalhadores a tempo parcial.

36. Não há dúvida de que estas durações são, em absoluto, muito importantes. Como sublinhou a Comissão nas suas observações escritas, o Tribunal de Justiça considerou excessivas durações máximas sensivelmente inferiores [38]. Todavia, considero que não é a importância da duração total prevista, em si mesma (ou, pelo menos, não é apenas), que conta para apreciar se uma disposição nacional responde à finalidade prosseguida por uma medida na aceção do artigo 5.º, n.º 1, alínea b), do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo. Com efeito, essa duração deve ser

35 O facto de, na prática geral das universidades austríacas ou na da MUW, o § 109, n.º 2, da UG apenas ser utilizado para os jovens investigadores que têm de adquirir experiência para poder progredir na sua carreira universitária, admitindo que está provado, não põe em causa a constatação de que esta disposição, tal como está redigida, tem potencialmente um âmbito de aplicação muito mais amplo.

36 Um período de cerca de um ano decorreu entre a primeira e a segunda série de contratos, o que, aparentemente, impede que se considere toda a relação de trabalho da demandante com a MUW como uma sucessão de contratos a termo. Porém, incumbe ao órgão jurisdicional pronunciar-se sobre esta questão.

37 O Tribunal de Justiça chegou a uma conclusão oposta no Acórdão de 13 de março de 2014, Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146), respeitante ao recrutamento de professores associados pelas universidades espanholas, num contexto em que as disposições pertinentes do direito nacional eram, em comparação com o presente processo, muito mais precisas e articuladas e as consequências da sua aplicação sobre a instabilidade da relação de trabalho das pessoas afetadas, menos graves. Nesse acórdão, o Tribunal de Justiça considerou que o recurso a contratos de trabalho sucessivos era justificado pela necessidade de confiar a «especialistas de reconhecida competência», que exerciam uma atividade profissional fora da Universidade o cumprimento a tempo parcial de atividades docentes específicas (n.º 48). O Tribunal de Justiça sublinhou também que as condições a que estava sujeito esse recurso não expunha os docentes em causa a uma situação de precariedade (n.º 52).

38 V., nomeadamente, Despacho de 21 de setembro de 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, n.º 61).

apreciada tendo em conta a natureza dos empregos em causa e todas as circunstâncias que caracterizam a relação de trabalho em causa. No que respeita às durações máximas previstas no § 109, n.º 2, da UG, não se pode, a meu ver, considerar que as mesmas permitem, por si sós, evitar um recurso abusivo a relações a termo no setor em causa.

37. Com efeito, por um lado, essas durações podem cobrir até um terço da carreira de um trabalhador pertencente ao pessoal científico das universidades [39]. Durações tão longas em termos absolutos e relativos permitem presumir que as prestações exigidas aos trabalhadores em causa não constituem uma simples necessidade temporária, mas visam, pelo contrário, cobrir uma necessidade permanente e duradoura do empregador [40]. Por outro lado, sublinho que a importância das referidas durações, juntamente com a inexistência de limites quanto ao número de renovações consecutivas admitidas nos primeiros seis a oito anos da relação de trabalho, amplia a precariedade em que caem os referidos trabalhadores. Do mesmo modo, a inexistência de qualquer exigência de justificação objetiva para as referidas renovações sucessivas torna durações tão consideráveis ainda menos adequadas para constituírem, em si mesmas, um obstáculo contra os abusos.

38. Entendo, por conseguinte, que o § 109, n.º 2, da UG não respeita as exigências do artigo 5.º, n.º 1, alínea b), do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo.

39. Por fim, resulta da letra do § 109, n.º 2, da UG que, com exceção do período final de quatro anos, não foi estabelecida nenhuma limitação do número de renovações admitido. Esta disposição não visa, portanto, transpor a alínea c) do referido artigo 5.º

40. Com base em todas as considerações anteriores, deve a meu ver concluir-se que as disposições do § 109, n.º 2, da UG não respeitam o critério exigido para constituírem medidas enunciadas no referido artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) a c), do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo. Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio não fez alusão a medidas legais equivalentes na aceção desse artigo que fossem aplicáveis à situação da demandante no processo principal. Deve, portanto, concluir-se que o recurso a relações de trabalho a termo sucessivas no setor da investigação universitária, autorizado no direito austríaco pelo § 109, n.º 2, da UG, não está acompanhado por medidas que permitam prevenir os respetivos abusos.

### *B. Quanto à primeira questão prejudicial*

41. Com a sua primeira questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, ao Tribunal de Justiça, por um lado, se a cláusula 4, n.º 1, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial se opõe a uma legislação como a que está em causa no processo principal, e, por outro, se o princípio *pro rata temporis*, previsto no n.º 2 da mesma cláusula, se aplica numa situação como a da demandante no processo principal.

42. Como decorre do preâmbulo e do considerando 11 da Diretiva 97/81, o acordo-quadro visa estabelecer um quadro geral para a eliminação da discriminação dos trabalhadores a tempo parcial e contribuir para a criação de oportunidades de trabalho a tempo parcial num regime aceitável quer para empregadores quer para trabalhadores. A cláusula 4 deste acordo, intitulada «Principio de não discriminação», prevê, no seu n.º 1, que: «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.» O n.º 2 desta cláusula precisa que «[s]empre que apropriado, aplicar-se-á o princípio *pro rata temporis*».

39 Imaginando uma carreira que começa aos 25 anos e termina aos 65.

40 V., nomeadamente, Acórdão de 26 de janeiro de 2012, Kücük (C-586/10, EU:C:2012:39, n.º 39 e jurisprudência aí referida), e Despacho de 21 de setembro de 2016, Popescu (C-614/15, EU:C:2016:726, n.º 65 e jurisprudência aí referida).

43. Em primeiro lugar, há que determinar se as disposições que regem a duração dos contratos de trabalho celebrados no quadro do § 109, n.º 2, da UG constituem «condições de emprego» na aceção da referida cláusula 4.

44. A meu ver, não há dúvida de que é esse o caso. Com efeito, tendo em conta os objetivos que prossegue, a cláusula 4 do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial deve ser entendida no sentido de que exprime um princípio de direito social da União que não pode ser interpretado de modo restritivo [41]. Uma interpretação dessa cláusula que excluísse do conceito de «condições de emprego» as condições em que podem ser celebrados e renovados contratos a termo equivaleria a reduzir, contrariando o objetivo da referida cláusula, o âmbito da proteção contra discriminações concedida aos trabalhadores em causa, ao introduzir uma distinção, baseada na natureza das condições de emprego, que os termos desse artigo de modo nenhum sugerem [42].

45. Em segundo lugar, há que verificar se o § 109, n.º 2, da UG reserva aos trabalhadores a tempo parcial um tratamento menos favorável do que aos trabalhadores a tempo inteiro comparáveis. A demandante no processo principal e a Comissão consideram que é esse o caso, ao passo que a MUW e o Governo austríaco têm uma opinião contrária.

46. A este respeito, preciso, antes de mais, que o grupo de trabalhadores a tempo inteiro comparável, em relação ao qual se deve apreciar se o § 109, n.º 2, da UG comporta uma discriminação dos trabalhadores a tempo parcial, é constituído pelos trabalhadores a termo a tempo inteiro empregados pela MUW no âmbito de projetos financiados por terceiros ou de projetos de investigação [43].

47. Em seguida, saliento que tanto a MUW como o Governo austríaco sustentam que a possibilidade de os trabalhadores a tempo parcial trabalharem mais tempo que os seus colegas a tempo inteiro, mesmo no âmbito de uma relação de trabalho a termo, não pode ser considerada uma desvantagem, mas antes uma vantagem (ou a compensação de uma desvantagem), dado que, após a cessação dessa relação de trabalho, não há nenhuma garantia de poder aceder a um emprego sem termo, tendo em conta, nomeadamente, a escassez desses empregos nas universidades.

48. Confesso que este argumento não me convence. é verdade que não está excluído que, pela sua própria natureza, quando um trabalho, um serviço ou uma tarefa determinados, só possam originar uma relação de trabalho a termo, o facto de se tomar em conta, ao fixar a duração máxima dessa relação, que um trabalhador a tempo parcial dispõe, para execução desse trabalho, desse serviço ou dessa tarefa, de um número de horas de trabalho inferior a um trabalhador a tempo inteiro responde à necessidade de assegurar um tratamento equivalente destas duas categorias de trabalhadores.

49. Todavia, por um lado, as funções em causa no litígio do processo principal podem ser tão bem efetuadas no âmbito de uma relação de trabalho a termo como no âmbito de uma relação de trabalho sem termo. Por outro lado, resulta das considerações expostas, nomeadamente, no n.º 30 das presentes conclusões que o recurso ao § 109, n.º 2, da UG permite às universidades cobrir necessidades em pessoal que são na realidade permanentes e duradouras com recurso a relações de trabalho a termo. Ora, nestas circunstâncias, não se pode considerar uma vantagem o facto de um trabalhador a tempo parcial poder prolongar a sua relação de trabalho a termo com a universidade por mais tempo do que os seus colegas a tempo inteiro. Aceitar tal argumento equivaleria, com efeito, a considerar favorecida uma categoria de trabalhadores que, na realidade, é mais suscetível de ser afetada pelo recurso abusivo a relações de trabalho a termo e, no fim de contas, a justificar esse recurso abusivo invocando a

41 V. Acórdão de 10 junho de 2010, Bruno e o. (C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, n.º 32).

42 V., por analogia, Acórdão de 10 de junho de 2010, Bruno e o. (C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, n.º 33). V., também, relativamente ao artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, Acórdão de 12 de dezembro de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, n.os 33 a 35).

43 Remeto a este respeito para o conceito de «trabalhador comparável a tempo inteiro» constante da cláusula 3, n.º 2, primeiro parágrafo, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial.

escassez de empregos sem termo comparáveis, que, por sua vez, é também o resultado da política das universidades em matéria de emprego, que tende a explorar intensivamente as possibilidades oferecidas pelo § 109, n.º 2, da UG. Além disso, embora a relação de trabalho com a universidade se interrompa depois de esgotadas as durações máximas fixadas por essa disposição, não é menos verdade que, se a universidade tiver interesse em continuar a referida relação, será obrigada a fazê-lo no quadro de um contrato de trabalho sem termo [44]. Por último, o argumento do Governo austríaco segundo o qual o § 109, n.º 2, da UG se limita a oferecer às partes na relação de trabalho uma possibilidade que elas não são obrigadas a utilizar também não pode ser acolhido, tendo nomeadamente em conta o desequilíbrio que inevitavelmente existe entre as referidas partes, designadamente numa situação em que são muito limitadas as probabilidades de um trabalhador manter a sua relação de trabalho com a universidade empregadora a não ser através de um contrato a termo.

50. Em todo o caso, mesmo que se considere, o que não subscrevo, que a possibilidade de os trabalhadores a tempo parcial prolongarem a sua relação de trabalho com a universidade por mais tempo que os seus colegas a tempo inteiro constitui uma vantagem, observo, como fez a Comissão nas suas observações escritas, que o § 109, n.º 2, *in fine* da UG prevê, relativamente aos trabalhadores a tempo inteiro, uma prorrogação correspondente a cerca de 66% da duração máxima de seis anos prevista nesse mesmo número, ao passo que, para os trabalhadores a tempo parcial, essa percentagem é apenas de 50% Em termos relativos, tal «vantagem» é, assim, mais importante para os trabalhadores da primeira categoria do que para os da segunda, o que implica uma diferença de tratamento em detrimento destes últimos.

51. Em terceiro lugar, há que verificar se a diferença de tratamento entre trabalhadores a tempo parcial e trabalhadores a tempo inteiro prevista pelo § 109, n.º 2, da UG é justificada por razões objetivas. O Governo austríaco e a MUW afirmam que as diferentes durações máximas autorizadas dos contratos de trabalho a termo para os empregos a tempo inteiro e os empregos a tempo parcial refletem as diferenças reais entre estes empregos no domínio da investigação universitária. Segundo eles, as prestações e a qualificação neste domínio medem-se principalmente com base na publicação dos resultados das investigações. Se fossem aplicadas as mesmas durações máximas, os trabalhadores a tempo parcial teriam menos possibilidades de se implantar no domínio altamente concorrencial da investigação universitária do que os seus colegas a tempo inteiro. Por conseguinte, é para garantir que não são colocados em desvantagem em relação ao pessoal a tempo inteiro que os trabalhadores a tempo parcial devem poder beneficiar de uma duração de contrato mais longa.

52. A este respeito, recordo que, no Acórdão de 7 de fevereiro de 1991, Nimz (C-184/89, EU:C:1991:50, n.º 14), em matéria de discriminação em razão do sexo, o Tribunal de Justiça considerou que, na medida em que constitui uma simples generalização relativa a certas categorias de trabalhadores, a afirmação de que existe um nexo particular entre a duração de uma atividade profissional e a aquisição de um certo nível de conhecimentos ou de experiência não permite estabelecer critérios objetivos e alheios a qualquer discriminação. Efetivamente, embora a antiguidade seja inseparável da experiência, a qual permite, em princípio, ao trabalhador melhor cumprir as suas tarefas, a objetividade de tal critério depende de todas as circunstâncias de cada caso e, designadamente, da relação entre a natureza da função exercida e a experiência que o exercício dessa função proporciona após determinado número de horas de trabalho efetuadas [45].

53. Cabe ao juiz nacional, único competente para apreciar os factos e para interpretar a legislação nacional, determinar, à luz de todos os elementos pertinentes, se, ao estabelecer durações máximas diferentes para as relações a termo com trabalhadores a tempo inteiro e com trabalhadores a tempo parcial, o § 109, n.º 2, da UG pretendeu tomar em conta as considerações evocadas pela MUW e pelo

44 Eventualmente no âmbito de projetos financiados pela universidade, se — como foi sublinhado pela advogada da MUW em resposta a uma questão colocada pelo Tribunal de Justiça na audiência — não estiverem disponíveis empregos sem termo para projetos financiados por terceiros.

45 V. também Acórdão de 2 de outubro de 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, n.º 23).

Governo austríaco, e se, no setor da investigação, designadamente científica, na Áustria, existe um nexo seguro entre o número de horas de trabalho prestadas e a aquisição de uma qualificação, de uma experiência ou de títulos suscetíveis de dar acesso a seleções para obter uma promoção na carreira universitária ou um emprego sem termo [46] ou que permitam melhorar as probabilidades de sucesso nessas seleções. Limito-me a realçar que tanto a fórmula de conversão utilizada para os trabalhadores empregados em parte a tempo inteiro e em parte a tempo parcial [47], que não se baseia nas horas efetivamente prestadas, como a possibilidade de uma prorrogação da relação de trabalho a termo, mais longa, em termos relativos, para os trabalhadores a tempo inteiro do que para os trabalhadores a tempo parcial, não parecem compatíveis com a prossecução dos objetivos evocados pelo Governo austríaco e pela MUW.

54. Em quarto e último lugar, em circunstâncias como as do processo principal, deve excluir-se a aplicabilidade do princípio *pro rata temporis* evocado na cláusula 4, n.º 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial. Sem necessidade de apreciar a questão de saber se, como afirma o Governo austríaco, este princípio apenas se aplica às prestações que têm caráter remuneratório, sublinho que o recurso a este princípio só está previsto na referida cláusula «[s]empre que apropriado». Ora, como afirma, acertadamente, este mesmo governo, a aplicação estrita do mesmo princípio para determinar a duração máxima das relações de trabalho a termo aplicáveis aos trabalhadores a tempo parcial levaria a fixar durações extremamente longas para os trabalhadores com o menor número de horas de trabalho semanal, o que seria inadmissível tendo em conta as restrições impostas pelo artigo 5.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo.

### *C. Quanto à segunda questão prejudicial*

55. Com a sua segunda questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, ao Tribunal de Justiça se uma disposição nacional como o § 109, n.º 2, da UG constitui uma discriminação indireta em razão do sexo na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2006/54. Nos termos desta disposição, entende-se que há uma «discriminação indireta» «sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários».

56. Como o Tribunal de Justiça afirmou no Acórdão de 2 de outubro de 1997, Kording (C-100/95, EU:C:1997:453, n.º 25), quando uma disposição legal prevê que um trabalhador a tempo parcial é alvo de um tratamento menos favorável que um trabalhador a tempo inteiro cria uma discriminação indireta em detrimento dos trabalhadores femininos sempre que se verificar que uma percentagem consideravelmente menor de homens do que de mulheres trabalha a tempo parcial. No entanto, tal desigualdade de tratamento é compatível com Diretiva 2006/54 se justificada por fatores objetivos e alheios a qualquer discriminação baseada no sexo.

57. Por conseguinte, devem verificar-se duas condições para se poder concluir, nas circunstâncias do processo principal, pela existência de uma discriminação indireta em razão do sexo. Por um lado, o § 109, n.º 2, da UG deve, sem razão objetiva, reservar aos trabalhadores a tempo parcial um tratamento menos favorável do que aos trabalhadores a tempo inteiro. Por outro lado, deve demonstrar-se que uma percentagem consideravelmente mais elevada de mulheres do que de homens trabalham a tempo parcial.

46 Poderia ser esse o caso, nomeadamente, se, com vista ao acesso a um concurso ou para efeitos de avaliação dos títulos dos candidatos se tomassem em consideração as horas de trabalho prestadas no âmbito de projetos de investigação conduzidos pelas universidades.

47 É a duração máxima prevista para o tempo parcial aplicável a estes trabalhadores, e é utilizada uma fórmula de conversão fixa para determinar «o equivalente tempo parcial» para os períodos de atividade a tempo inteiro: doze meses a tempo inteiro correspondem a dezasseis meses a tempo parcial com uma *ratio* de 4/3, e, em sentido inverso, doze meses a tempo parcial correspondem a nove meses a tempo inteiro.

58. Relativamente à primeira condição, remeto para os n.os 47 a 50 das presentes conclusões, onde respondi afirmativamente à questão de saber se o § 109, n.º 2, da UG coloca os trabalhadores a tempo parcial em desvantagem em relação aos trabalhadores a tempo inteiro. No que respeita à existência de razões objetivas suscetíveis de justificar o tratamento menos favorável que essa disposição reserva aos trabalhadores a tempo parcial, remeto para os n.os 51 a 53 das presentes conclusões, onde reconheço que é ao órgão jurisdicional de reenvio que compete a apreciação da pertinência e da objetividade dos critérios que estão na base das razões invocadas pela MUW e pelo Governo austríaco.

59. Quanto à segunda condição mencionada no n.º 57 das presentes conclusões, decorre da jurisprudência que, para apreciar se a diferença de tratamento constatada entre os trabalhadores a tempo inteiro e os trabalhadores a tempo parcial afeta um número consideravelmente mais elevado de mulheres do que de homens, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio tomar em consideração o conjunto dos trabalhadores sujeitos à legislação nacional em que está subjacente a diferença de tratamento. Portanto, é o âmbito de aplicação da legislação em causa que determina o círculo de pessoas suscetíveis de ser incluídas na comparação [48]. Ora, as únicas estatísticas fornecidas no pedido de decisão prejudicial apenas se referem aos trabalhadores empregados pela MUV com base no § 109, n.º 2, da UG [49]. O Tribunal de Justiça não dispõe, assim, de dados significativos que lhe permitam apreciar se, na categoria de trabalhadores a termo a tempo parcial empregados, como a demandante no processo principal, em projetos financiados por terceiros ou em projetos de investigação, a percentagem de mulheres é consideravelmente mais elevada do que a percentagem de homens.

### *D. Quanto à terceira questão prejudicial*

60. Com a sua terceira questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre o ónus da prova que, nos termos do artigo 19.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54 [50], incumbe a uma pessoa que se considera lesada por uma discriminação indireta em razão do sexo. Nos termos desta disposição, cabe a essa pessoa apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, os factos ou os elementos de prova que permitam *presumir* a existência de discriminação direta ou indireta [51]. O ónus da prova incumbe à parte demandada em caso de «presumível discriminação» [52].

61. Tanto a MUW como o Governo austríaco consideram que a demandante no processo principal não cumpriu o ónus da prova na aceção do artigo 19.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54, uma vez que, em apoio da sua alegação de discriminação em razão do sexo, se limitou a fazer referência às estatísticas respeitantes ao mercado de trabalho na Áustria, das quais decorre que um número consideravelmente maior de mulheres do que de homens são empregadas a tempo parcial. A MUW e o Governo austríaco recordam que, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, para apreciar se uma medida nacional aparentemente neutra produz em relação aos trabalhadores femininos efeitos mais desfavoráveis do que em relação aos trabalhadores masculinos, é o âmbito de aplicação da medida em causa que determina o círculo de pessoas suscetíveis de serem incluídas nesta comparação [53]. A demandante no processo principal deveria, Por conseguinte, ter apoiado o seu pedido em dados respeitantes apenas aos trabalhadores abrangidos pelo § 109, n.º 2, da UG.

48 V. Acórdãos de 13 de janeiro de 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, n.º 73), e de 6 de dezembro de 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, n.º 40).

49 Resulta destas estatísticas que 79 % das mulheres e 75 % dos homens empregados ao abrigo de um contrato celebrado com base no § 109, n.º 2, da UG trabalham a tempo parcial.

50 O artigo 19.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54 prevê que «[o]s Estados-Membros tomarão as medidas necessárias, em conformidade com os respetivos sistemas jurídicos, para assegurar que quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta, incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento».

51 V., Acórdão de 19 de outubro de 2017, Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, n.º 68), e, neste sentido, Acórdão de 21 de julho de 2011, Kelly, C-104/10, EU:C:2011:506, n.º 29

52 V. considerando 30 da Diretiva 2006/54.

53 V. nomeadamente, Acórdãos de 13 de janeiro de 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, n.º 73); de 6 de dezembro de 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, n.º 40); e de 9 de fevereiro de 1999, Seymour-Smith e Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, n.º 59).

62. A este respeito, saliento que resulta efetivamente da jurisprudência mencionada pela MUW e pelo Governo austríaco que só estatísticas significativas que se refiram aos trabalhadores abrangidos pela medida nacional controvertida permitem à demandante provar uma «presumível discriminação» e, portanto, transferir o ónus da prova para a demandada. No entanto, esta jurisprudência não aborda a questão — que, em contrapartida, se coloca no presente processo — de saber com que elementos uma pessoa que se considera lesada por uma discriminação indireta em razão do sexo pode provar uma presumível discriminação, no caso de tais estatísticas não estarem disponíveis ou serem dificilmente acessíveis para essa pessoa.

63. Ora, tendo em conta a finalidade do artigo 19.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54, que é aliviar o ónus da prova da parte demandante em processos que têm como objeto a violação do princípio da igualdade de tratamento no domínio do emprego e da atividade profissional [54], e dado que incumbe aos Estados-Membros preverem, qualquer que seja o estado do processo, um regime probatório mais favorável à parte demandante [55], entendo que não se pode considerar como não provada uma presumível discriminação em razão do sexo pelo simples facto de a parte demandante, por falta de dados acessíveis, se ter apoiado em estatísticas gerais respeitantes ao mercado de trabalho e do emprego no Estado-Membro em causa. Nessa situação, incumbirá à parte demandada apresentar dados estatísticos respeitantes ao conjunto dos trabalhadores abrangidos pela medida nacional controvertida [56], ou, consoante as normas do direito nacional aplicáveis, ao órgão jurisdicional ou à instancia nacional competente obtê-los oficiosamente [57].

### *E. Quanto ao pedido de limitação no tempo dos efeitos do acórdão do Tribunal de Justiça*

64. Nas suas observações escritas, a MUW, apoiada pelo Governo austríaco, pede ao Tribunal de Justiça, no caso de este vir a dar às questões prejudiciais colocadas pelo órgão jurisdicional de reenvio uma resposta favorável à tese da demandante no processo principal, que se digne limitar no tempo os efeitos do acórdão a proferir. A Comissão pede ao Tribunal de Justiça que indefira este pedido.

65. Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, a interpretação que este faz de uma norma de direito da União, no exercício da competência que lhe confere o artigo 267.º TFUE, esclarece e precisa o significado e o alcance dessa norma, tal como deve ou deveria ter sido cumprida e aplicada desde o momento da sua entrada em vigor. Daqui se conclui que a norma assim interpretada pode e deve ser aplicada pelo juiz mesmo às relações jurídicas surgidas e constituídas antes de ser proferido o acórdão que decida o pedido de interpretação, se também se encontrarem reunidas as condições que permitam submeter aos órgãos jurisdicionais competentes um litígio relativo à aplicação da referida norma [58]. Só a título excecional é que o Tribunal de Justiça pode, aplicando o princípio geral da segurança jurídica inerente à ordem jurídica da União, ser levado a limitar a possibilidade de qualquer interessado invocar uma disposição por si interpretada para pôr em causa relações jurídicas estabelecidas de boa fé. Para que se possa decidir por esta limitação, é necessário que se encontrem preenchidos dois requisitos essenciais, a saber, a boa fé dos meios interessados e o risco de perturbações graves [59]. O Tribunal de Justiça só limita os efeitos temporais dos seus acórdãos proferidos a título prejudicial em circunstâncias bem precisas, nomeadamente quando existe um risco de repercussões económicas graves devidas, em particular, ao grande número

54 A importância da adoção de disposições relativas ao ónus da prova na aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento é, aliás, sublinhada pelo considerando 30 da Diretiva 2006/54.

55 V. considerando 30 da Diretiva 2006/54.

56 Ao longo do processo principal, a MUW só apresentou no órgão jurisdicional de reenvio estatísticas respeitantes aos seus empregados, sublinhando que eram os únicos dados disponíveis, e apenas na audiência a advogada da MUW afirmou que as estatísticas respeitantes às outras universidades estavam publicadas e eram, por isso, facilmente acessíveis ao público.

57 V. considerando 30 da Diretiva 2006/54.

58 V., nomeadamente, Acórdãos de 10 de maio de 2012, Santander Asset Management SGIIC e o. (C-338/11 a C-347/11, EU:C:2012:286, n.º 58); de 18 de outubro de 2012, Mednis (C-525/11, EU:C:2012:652, n.º 41); e de 22 de janeiro de 2015, Balazs (C-401/13 e C-432/13, EU:C:2015:26, n.º 49).

59 V. Acórdão de 22 de janeiro de 2015, Balazs (C-401/13 e C-432/13, EU:C:2015:26, n.º 50 e jurisprudência aí referida).

de relações jurídicas constituídas de boa-fé com base na regulamentação que se considerou estar validamente em vigor e quando se verifica que os particulares e as autoridades nacionais foram levados a um comportamento não conforme com o direito da União em virtude de uma incerteza objetiva e importante quanto ao alcance das disposições do direito da União, incerteza para a qual tinham eventualmente contribuído os próprios comportamentos adotados por outros Estados-Membros ou pela Comissão [60].

66. Ora, no meu entender, não se verificam tais circunstâncias no caso vertente, de modo que o critério relativo à boa fé dos meios interessados não se encontra preenchido. Com efeito, a análise desenvolvida nas presentes conclusões é o simples resultado da aplicação às circunstâncias do litígio no processo principal da jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, que fixou há muito tempo os critérios à luz dos quais se deve apreciar a compatibilidade de uma norma nacional com o artigo 5.º do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo e com a cláusula 4 do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, de modo que, se o Tribunal de Justiça vier a partilhar desta análise, não se pode sustentar que existia uma incerteza objetiva e importante quanto ao alcance das referidas disposições do direito da União.

## III. Conclusão

67. Com base em todas as considerações anteriores, sugiro ao Tribunal de Justiça que responda do modo seguinte às questões submetidas pelo Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal do Trabalho e da Segurança Social de Viena) e à questão suplementar que proponho seja suscitada oficiosamente:

1) O artigo 5.º, n.º 1, do Acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado a 18 de março de 1999, que consta do anexo da 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 a uma disposição nacional, como a que está em causa no processo principal, que não prevê medidas adequadas, na aceção desse artigo, para prevenir o recurso abusivo a relações de trabalho a termo sucessivas para os trabalhadores empregados pelas universidades no âmbito de projetos financiados por terceiros ou de projetos de investigação.

2) Uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal, que fixa em seis anos a duração máxima das relações de trabalho a termo sucessivas para os trabalhadores a tempo inteiro empregados pelas universidades no âmbito de projetos financiados por terceiros ou de projetos de investigação, quando essa duração máxima é de oito anos para os trabalhadores a tempo parcial, e que autoriza uma única prorrogação dessas durações até dez e doze anos, respetivamente, pode implicar uma discriminação proibida pela cláusula 4, n.º 1, do Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado em 6 de junho de 1997, que consta do anexo da 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, se tal diferença de tratamento não for justificada por razões objetivas, o que incumbe ao juiz nacional verificar. O princípio *pro rata temporis* previsto pela referida cláusula 4, n.º 2, deste acordo-quadro não é aplicável nas circunstâncias do litígio no processo principal.

3) Tal legislação pode também implicar uma discriminação indireta em razão do sexo, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de

60 V., neste sentido, Acórdão de 22 de janeiro de 2015, Balazs (C-401/13 e C-432/13, EU:C:2015:26, n.º 51 e jurisprudência aí referida), e Conclusões do advogado-geral P. Mengozzi no processo Paper Consult (C-101/16, EU:C:2017:413, n.º 81)

tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, se se constatar que a percentagem de mulheres no grupo de trabalhadores a tempo parcial abrangido pela referida legislação é consideravelmente mais elevada do que a dos homens.

4) O artigo 19.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54 deve ser interpretado no sentido de que é possível a uma pessoa que se considera lesada por uma discriminação em razão do sexo apoiar-se, para sustentar factos que permitam presumir essa discriminação, em estatísticas gerais respeitantes ao mercado do emprego no Estado-Membro em causa, no caso de não estarem disponíveis ou não serem facilmente acessíveis dados estatísticos mais precisos, relativos aos trabalhadores abrangidos pela medida nacional controvertida.