

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

8 de Setembro de 2011 *

Nos processos apensos C-297/10 e C-298/10,

que têm por objecto pedidos de decisão prejudicial nos termos do artigo 267.º TFUE, apresentados pelo Bundesarbeitsgericht (Alemanha), por decisões de 20 de Maio de 2010, entrados no Tribunal de Justiça em 16 de Junho de 2010, nos processos

Sabine Hennigs (C-297/10)

contra

Eisenbahn-Bundesamt,

e

Land Berlin (C-298/10)

contra

Alexander Mai,

* Língua do processo: alemão.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: J. N. Cunha Rodrigues, presidente de secção, A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh e P. Lindh (relatora), juízes,

advogado-geral: V. Trstenjak,
secretário: A. Impellizzeri, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 26 de Maio de 2011,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de S. Hennigs, por M. Peiseler e A. Seulen, Rechtsanwälte,

— em representação de A. Mai, por H.-W. Behm, Rechtsanwalt,

— em representação do Land Berlin, por J. Zeisberg, Rechtsanwalt,

— em representação do Governo alemão, por T. Henze e J. Möller, na qualidade de agentes,

- em representação do Governo belga, por M. Jacobs e C. Pochet, na qualidade de agentes,

- em representação da Comissão Europeia, por V. Kreuzschitz e J. Enegren, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvida a advogada-geral, de julgar as causas sem apresentação de conclusões,

profere o presente

Acórdão

- 1 Os pedidos de decisão prejudicial têm por objecto a interpretação dos artigos 21.º e 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»), bem como do princípio da não discriminação com base na idade e da Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional (JO L 303, p. 16).

- 2 Estes pedidos foram apresentados no âmbito de litígios que opõem dois agentes contratuais do sector público, S. Hennigs e A. Mai, aos seus respectivos empregadores, o Eisenbahn Bundesamt e o Land Berlin, relativamente à fixação do montante das suas remunerações.

Quadro jurídico

Regulamentação da União

- 3 O nono, décimo primeiro, vigésimo quinto e trigésimo sexto considerando da Directiva 2000/78 enunciam:

«(9) O emprego e a actividade profissional são elementos importantes para garantir a igualdade de oportunidades para todos e muito contribuem para promover a plena participação dos cidadãos na vida económica, cultural e social, bem como o seu desenvolvimento pessoal.

[...]

- (11) A discriminação baseada na religião ou nas convicções, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual pode comprometer a realização dos objectivos do Tratado CE, nomeadamente a promoção de um elevado nível de emprego e de protecção social, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão económica e social, a solidariedade e a livre circulação das pessoas.

[...]

- (25) A proibição de discriminações relacionadas com a idade constitui um elemento essencial para atingir os objectivos estabelecidos pelas orientações para o emprego e encorajar a diversidade no emprego. Todavia, em determinadas

circunstâncias, podem-se justificar diferenças de tratamento com base na idade, que implicam a existência de disposições específicas que podem variar consoante a situação dos Estados-Membros. Urge pois distinguir diferenças de tratamento justificadas, nomeadamente por objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional, de discriminações que devem ser proibidas.

[...]

(36) Os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais, a pedido conjunto destes, a aplicação da presente directiva no que se refere às disposições que são do âmbito de convenções colectivas, desde que sejam tomadas todas as disposições necessárias para que possam garantir, a todo o tempo, os resultados impostos pela presente directiva.»

4 Nos termos do seu artigo 1.º, a Directiva 2000/78 «tem por objecto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à actividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento».

5 O artigo 2.º dessa directiva enuncia:

«1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por “princípio da igualdade de tratamento” a ausência de qualquer discriminação, directa ou indirecta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º

2. Para efeitos do n.º 1:

- a) Considera-se que existe discriminação directa sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

- b) Considera-se que existe discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas, a não ser que:
 - i) essa disposição, critério ou prática sejam objectivamente justificados por um objectivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários [...]»

6 Segundo o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da referida directiva, esta é aplicável a todas as pessoas, tanto no sector público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito, nomeadamente às condições de emprego e de trabalho, incluindo a remuneração.

7 O artigo 6.º da mesma directiva tem a seguinte redacção:

«1. Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º, os Estados-Membros podem prever que as diferenças de tratamento com base na idade não constituam discriminação se forem objectiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objectivo legítimo, incluindo objectivos legítimos de política de emprego, do

mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objectivo sejam apropriados e necessários.

Essas diferenças de tratamento podem incluir, designadamente:

- a) O estabelecimento de condições especiais de acesso ao emprego e à formação profissional, de emprego e de trabalho, nomeadamente condições de despedimento e remuneração, para os jovens, os trabalhadores mais velhos e os que têm pessoas a cargo, a fim de favorecer a sua inserção profissional ou garantir a sua protecção;
- b) A fixação de condições mínimas de idade, experiência profissional ou antiguidade no emprego para o acesso ao emprego ou a determinadas regalias associadas ao emprego;

[...]»

- 8 O artigo 16.º da Directiva 2000/78 enuncia:

«Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para assegurar que:

[...]

- b) Sejam ou possam ser declaradas nulas e sem efeito, ou revistas, as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento que figurem nos contratos ou convenções colectivas. [...]»

- 9 O artigo 18.º da Directiva 2000/78 especifica:

«Os Estados-Membros [...] poderão confiar aos parceiros sociais, a pedido conjunto destes, a execução da presente directiva, no que se refere às disposições que são do âmbito de convenções colectivas. Nesse caso, devem assegurar que, o mais tardar em 2 de Dezembro de 2003, os parceiros sociais tenham introduzido, por acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-Membros em causa tomar as medidas necessárias para poderem garantir, a todo o tempo, os resultados impostos pela presente directiva. [...]

Para atender a condições particulares, os Estados-Membros podem dispor, se necessário, de um prazo suplementar de três anos a contar de 2 de Dezembro de 2003, ou seja, de um total de 6 anos, para executar as disposições da presente directiva relativas à discriminação baseada na idade e na deficiência, devendo, nesse caso, informar imediatamente a Comissão. [...]»

- 10 A República Federal da Alemanha fez uso desta faculdade, de forma que a transposição das disposições desta directiva relativas à discriminação baseada na idade e na deficiência devia ocorrer nesse Estado-Membro até 2 de Dezembro de 2006.

Legislação nacional

Regulamentação federal relativa à igualdade de tratamento

- 11 A Lei geral relativa à igualdade de tratamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), de 14 de Agosto de 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897, a seguir «AGG»), transpôs a Directiva 2000/78.

- 12 O § 10 da AGG, intitulado «Licitude de determinadas diferenças de tratamento baseadas na idade», enuncia:

«Sem prejuízo do disposto no § 8, uma diferença de tratamento em razão da idade também é admissível, se for objectiva e razoavelmente justificada por um objectivo legítimo. Os meios para realizar esse objectivo devem ser apropriados e necessários. Essas diferenças de tratamento podem incluir, designadamente:

[...]

2. A fixação de condições mínimas de idade, experiência profissional ou antiguidade no emprego para o acesso ao emprego ou a determinadas regalias associadas ao emprego.

[...]»

Convenções colectivas aplicáveis aos agentes contratuais do sector público

- 13 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, o nível das remunerações dos agentes contratuais do sector público é determinado pelos parceiros sociais por via de convenções colectivas.

— Convenções colectivas aplicáveis aos agentes contratuais do Land Berlin (processo C-298/10)

- 14 À época dos factos do processo principal, as relações de trabalho dos agentes contratuais do Land Berlin regiam-se pela convenção colectiva do sector público federal (Bundes-Angestelltentarifvertrag) de 23 de Fevereiro de 1961 (a seguir «BAT»). Essa convenção colectiva tinha sido celebrada para os agentes contratuais do Estado federal, mas aplicava-se igualmente aos agentes contratuais dos *Länder* e dos municípios.
- 15 A BAT tinha sido completada pela convenção colectiva celebrada em aplicação da BAT n.º 35, relativa à remuneração (Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT).
- 16 O § 27 da BAT tem a seguinte redacção:

«A. Trabalhadores abrangidos pelo anexo 1a

[...]

(1) Na convenção colectiva relativa à remuneração, as remunerações de base em cada grau devem ser calculadas por escalões de idade. A remuneração de base correspondente ao primeiro escalão de idade (remuneração de base inicial) é devida a contar do início do mês no decurso do qual um agente dos graus III a X atinge 21 anos de idade e um agente dos graus I a IIb 23 anos de idade. De dois em dois anos, o agente obtém

a remuneração de base correspondente ao escalão de idade seguinte, até que atinja a remuneração de base correspondente ao último escalão de idade (remuneração de base final).

(2) Quando o recrutamento de um agente dos graus III a X ocorre antes do fim do mês do seu trigésimo primeiro aniversário, este obtém a remuneração de base correspondente ao seu escalão de idade. Se o agente é recrutado em data posterior, obtém a remuneração correspondente ao escalão de idade calculada deduzindo da idade atingida à data do recrutamento metade dos anos decorridos desde que o agente atingiu 31 anos de idade. Sempre que a idade do agente corresponde a número ímpar, o agente obtém, a partir do início do mês do seu aniversário, a remuneração correspondente ao escalão de idade seguinte até atingir a remuneração de base final. O disposto nas três primeiras frases é aplicável *mutatis mutandis* aos agentes dos graus I a IIb substituindo o número “31” por “35”.

[...]»

- 17 Além disso, o § 27, C, da BAT prevê que a experiência profissional adquirida antes do recrutamento do agente pode, em certas condições, ser tomada em consideração para o classificar num escalão superior ao que lhe teria sido normalmente atribuído em função da idade.
- 18 O órgão jurisdicional de reenvio especifica, relativamente à BAT, que a remuneração de base é calculada por grau. O grau X é o grau inferior e o grau I o grau superior. A classificação nos graus I a IIa pressupõe, em princípio, que o agente seja titular de diploma universitário. No que respeita aos escalões de idade, especifica-se, a título de exemplo, que, para os graus I a Ib, a remuneração de base final é atingida ao nível do escalão de idade n.º 47, isto é, quando o agente atinge 47 anos de idade. A BAT prevê igualmente que a remuneração de base seja completada por um prémio dito «local» que se destina a cobrir os encargos financeiros que pesam sobre o agente e ligados ao seu estatuto familiar.

19 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, o anexo 1c da convenção colectiva celebrada em aplicação da BAT n.º 35, relativa à remuneração, fixou as remunerações de base iniciais e finais para os agentes dos graus I a X a partir de 1 de Maio de 2004. Esse órgão jurisdicional especifica igualmente que a BAT permaneceu em vigor para os agentes contratuais do Land Berlin até 1 de Abril de 2010.

— Convenções colectivas aplicáveis aos agentes contratuais do Estado federal (processo C-297/10)

20 As relações de trabalho dos agentes contratuais do Estado federal regiam-se pela BAT e pela convenção colectiva celebrada em aplicação da BAT n.º 35, relativa à remuneração, até 1 de Outubro de 2005.

21 A partir dessa data, a BAT e a convenção colectiva celebrada em aplicação da BAT n.º 35, relativa à remuneração, foram substituídas, no que diz respeito aos agentes do Estado federal e aos de municípios, pela convenção para o sector público (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, a seguir «TVöD»).

22 A TVöD já não prevê escalões de idade nem prémio dito «local». O regime de remuneração único assenta em critérios como a actividade exercida, a experiência profissional e o desempenho. A actividade exercida determina o grau. A experiência profissional e o desempenho determinam o escalão.

23 A contar de 1 de Outubro de 2005, os agentes contratuais do Estado federal foram reclassificados segundo o novo regime de remuneração previsto pela TVöD. Os detalhes dessa reclassificação regem-se pela convenção colectiva que especifica as regras de reclassificação dos agentes contratuais do Estado federal em conformidade com a TVöD e que adopta disposições transitórias (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts, a seguir «TVÜ-Bund»).

- 24 A reclassificação dos agentes contratuais incluídos no âmbito de aplicação da BAT fez-se em duas fases.
- 25 Segundo o § 5 da TVÜ-Bund, numa primeira fase, foi calculada uma remuneração de referência com base nas remunerações auferidas no mês de Setembro de 2005. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, esse tipo de reclassificação permitia ao agente beneficiar de uma remuneração equivalente à sua remuneração anterior, de forma que os seus direitos adquiridos ficavam preservados.
- 26 Em virtude do § 6 da TVÜ-Bund, durante um período de dois anos, com base na remuneração de referência, foi atribuído um escalão intermédio individual aos agentes no grau em que tinham sido classificados. A partir de 1 de Outubro de 2007, foi feita a reclassificação definitiva pela passagem do escalão intermédio individual para o escalão imediatamente superior dentro do grau.
- 27 Após a reclassificação definitiva dos agentes, a remuneração destes evolui em função dos critérios fixados pela TVöD.

Litígios nos processos principais e questões prejudiciais

Processo C-298/10

- 28 A. Mai, nascido em 28 de Dezembro de 1967, foi empregado na qualidade de agente contratual do Land Berlin entre 16 de Março de 1998 e 31 de Março de 2009. Exercia as funções de gerente de um estabelecimento de acolhimento de pessoas dependentes. A esse título, estava classificado no grau Ia da BAT e auferia uma remuneração de base de um montante bruto mensal de 3 336,09 euros. O montante bruto mensal da remuneração de base correspondente ao escalão de idade n.º 47, nesse grau, era de 3 787,14 euros.

- 29 A. Mai pediu ao seu empregador para ser remunerado em função do escalão de idade n.º 47, quando não tinha atingido 47 anos de idade. Considera, com efeito, que a graduação da remuneração de base por escalões de idade constitui uma discriminação em razão da idade que prejudica os agentes mais jovens. Instaurou uma acção judicial para obter do Land Berlin o pagamento da remuneração correspondente ao escalão de idade n.º 47 no grau Ia da BAT, em relação ao período de 1 de Setembro de 2006 a 31 de Março de 2009.
- 30 No quadro desse processo, o Land Berlin interpôs recurso de «Revision» para o Bundesarbeitsgericht. Segundo esse órgão jurisdicional, A. Mai pede uma remuneração que não é conforme com as disposições da BAT. O seu pedido só poderá ser satisfeito se se admitir que o cálculo por escalões de idade das remunerações de base constitui uma discriminação em razão da idade, contrária ao artigo 21.º da Carta e à Directiva 2000/78.
- 31 O órgão jurisdicional de reenvio recorda que o artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, alínea b), da Directiva 2000/78 prevê que uma diferença de tratamento baseada na idade pode ser admitida quando consistir, nomeadamente, em fixar condições de idade para o acesso a certas regalias associadas ao emprego.
- 32 Pode considerar-se que os escalões de idade previstos pela BAT representam uma experiência profissional. No entanto, a experiência profissional nem sempre cresce com a antiguidade. Por vezes, até diminui. Nesse caso, o critério da idade não traduz, de maneira geral, a experiência profissional.
- 33 O Bundesarbeitsgericht interroga-se sobre se o facto de a BAT ser uma convenção colectiva negociada pelos parceiros sociais altera a abordagem da problemática submetida, tendo presente o artigo 28.º da Carta, que reconhece o direito à negociação colectiva e à celebração de convenções colectivas.

- 34 Foi nestas circunstâncias que o Bundesarbeitsgericht decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Um sistema remuneratório para os empregados da Administração Pública aprovado por [uma] convenção colectiva que, como o § 27 da [BAT], em conjugação com a convenção colectiva em matéria remuneratória n.º 35, concluída em aplicação [da] BAT (Vergütungsstarifvertrag n.º 35 zum BAT), calcula a remuneração de base para cada um dos graus remuneratórios em função de escalões etários viola a proibição de discriminação em razão da idade, consagrada no direito primário (actualmente no artigo 21.º [...] da Carta [...]), tal como [...] concretizada na Directiva 2000/78[...], tendo também em conta o direito de negociação colectiva dos parceiros sociais, consagrado no direito primário [actualmente no artigo 28.º da Carta]?»

Processo C-297/10

- 35 S. Hennigs é empregada na qualidade de engenheira civil desde 1 de Fevereiro de 2004 pelo Eisenbahn-Bundesamt, que é uma autoridade federal.
- 36 No quadro da BAT, a interessada estava classificada no grau IVa do anexo 1a. Com 41 anos quando da sua entrada em funções, foi classificada no escalão de idade n.º 35, em aplicação das disposições do § 27, A, n.º 2, da BAT.
- 37 Quando da passagem da BAT para a TVöD, S. Hennigs foi reclassificada com base numa remuneração de referência de um montante total de 3 185,33 euros, calculada em função do escalão de idade n.º 37. Em consequência desse montante, foi classificada no grau n.º 11, num escalão intermédio individual situado entre o terceiro e quarto

escalões. Em 1 de Outubro de 2007, foi classificada no quarto escalão do grau n.º 11, o que lhe dava direito a uma remuneração bruta mensal de 3 200 euros.

- 38 S. Hennigs contesta não o seu grau, mas o seu escalão de classificação. Sustenta que, se tivesse sido classificada no quinto escalão do grau n.º 11, teria auferido 435 euros brutos a mais por mês. Instaurou, por isso, uma acção judicial para obter essa classificação.
- 39 Sustenta que o sistema dos escalões de idade previsto pela BAT constitui uma discriminação em razão na idade e que a TVöD perpetua essa discriminação.
- 40 O Bundesarbeitsgericht, conhecendo de um recurso de «Revision» interposto por S. Hennigs, observa que a classificação de S. Hennigs, como ela pretende, no quinto escalão do grau n.º 11, pressupõe que a sua reclassificação não se tivesse baseado na remuneração resultante da aplicação da BAT. Isso só seria possível se a BAT, na medida em que previa o cálculo das remunerações por escalões de idade, fosse ilegal em razão de uma violação do princípio de não discriminação em razão da idade. A este propósito, o Bundesarbeitsgericht remete para o processo C-298/10.
- 41 No que respeita à TVÜ-Bund, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre a margem de manobra de que dispõem os parceiros sociais para passar de um regime convencional de remuneração fixado em função da idade para um regime baseado em outros critérios que reproduzem em parte os elementos de remuneração anteriores. Interroga-se igualmente sobre a questão de saber se o direito fundamental à negociação colectiva deve ser tomado em consideração na apreciação da legitimidade do objectivo prosseguido. Na hipótese de as disposições transitórias serem contrárias ao princípio da não discriminação em razão da idade, o Bundesarbeitsgericht questiona-se sobre se os parceiros sociais deveriam ter posto termo imediatamente ao regime discriminatório previsto pela BAT ou se podiam manter parcialmente, a título transitório, certas disposições discriminatórias, a fim de preservar temporariamente

os direitos adquiridos dos agentes afectados e prever o desaparecimento progressivo dessas disposições. Essas interrogações são objecto da segunda e terceira questões.

- 42 A este propósito, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre questão de saber se o carácter desproporcionado dos custos que o empregador deveria suportar em caso de supressão imediata das causas de discriminação podia constituir uma justificação para a manutenção temporária das disposições discriminatórias. Esse ponto é objecto da quarta questão.
- 43 Com a quinta questão, o Bundesarbeitsgericht interroga-se sobre o prazo de que os parceiros sociais dispõem para pôr termo a um regime convencional discriminatório, tendo em conta o princípio da protecção da confiança legítima que os agentes puseram no regime convencional existente.
- 44 Foi nestas circunstâncias que o Bundesarbeitsgericht decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais das quais a primeira é idêntica à submetida no processo C-298/10:

«1) Um sistema remuneratório para os empregados da Administração Pública [aprovado por] uma convenção colectiva que, como o § 27 da [BAT], em conjugação com a convenção colectiva em matéria remuneratória n.º 35, concluída em aplicação [da] BAT (Vergütungsstarifvertrag n.º 35 zum BAT), calcula a remuneração de base para cada um dos graus remuneratórios em função de escalões etários viola a proibição de discriminação em razão da idade, consagrada no direito primário [actualmente no artigo 21.º [...] da Carta], tal como concretizada na Directiva 2000/78/[CE], tendo também em conta o direito de negociação colectiva dos parceiros sociais, consagrado no direito primário [actualmente no artigo 28.º da Carta]?

- 2) Se o Tribunal de Justiça [...] ou o Bundesarbeitsgericht, baseando-se nas indicações do Tribunal de Justiça, responder afirmativamente à [primeira questão]:
- a) O direito de negociação colectiva confere aos parceiros sociais uma margem de manobra que lhes permita eliminar uma discriminação desse tipo ao enquadrar os empregados no novo sistema remuneratório convencional, baseado na actividade, na produtividade e na experiência profissional, conservando os direitos que tenham adquirido ao abrigo da convenção colectiva anterior?

 - b) A [segunda questão, alínea a),] deve ser também respondida afirmativamente quando o enquadramento definitivo dos empregados abrangidos pela transição nos escalões de um grau do novo sistema remuneratório convencional não depende apenas do escalão etário alcançado na convenção colectiva anterior e quando os empregados [que] atingem um escalão mais elevado do novo sistema dispõem, em geral, de uma maior experiência profissional que os enquadrados num escalão inferior?
- 3) Se o Tribunal de Justiça [...] ou o Bundesarbeitsgericht, baseando-se nas indicações do Tribunal de Justiça, responder negativamente [à segunda questão, alíneas a) e b)]:
- a) A discriminação indirecta em razão da idade justifica-se pelo facto de se considerar que a protecção dos direitos sociais adquiridos é um objectivo legítimo e que o tratamento desigual de empregados mais velhos e mais jovens no âmbito de um regime transitório é um meio adequado e necessário para alcançar esse objectivo, se esse tratamento desigual for gradualmente eliminado e se, na prática, a única alternativa [for] reduzir o salário de empregados mais velhos?

- b) Tendo em conta o direito de negociação colectiva e a autonomia dos parceiros sociais, a ele inerente, deve responder-se afirmativamente à [terceira questão, alínea a)], quando os parceiros sociais estipulam tal regime transitório?
- 4) Se o Tribunal de Justiça [...] ou o Bundesarbeitsgericht, baseando-se nas indicações do Tribunal de Justiça, responder negativamente [à terceira questão, alíneas a) e b)]:

Tomar como base, em cada caso, o escalão etário mais elevado ao aplicar os sistemas remuneratórios previstos nas convenções colectivas até entrar em vigor um novo regime que seja conforme com o direito da União é sempre a única maneira de eliminar a violação da proibição de discriminação em razão da idade, consagrada no direito primário, que caracteriza o sistema remuneratório convencional e que o torna ineficaz no seu conjunto, tendo também em conta os custos adicionais que implica para o empregador em causa e o direito de negociação colectiva dos parceiros sociais?

- 5) Se o Tribunal de Justiça [...] ou o Bundesarbeitsgericht, baseando-se nas indicações do Tribunal de Justiça, responder negativamente à [quarta questão]:

É compatível com a proibição de discriminação em razão da idade, consagrada no direito da União, e com a exigência de uma sanção eficaz da violação desta proibição, conceder aos parceiros sociais, atendendo ao seu direito de negociação colectiva, um prazo razoável (por exemplo, de seis meses) para eliminar retroactivamente a ineficácia do sistema remuneratório por eles estipulado, com a indicação de que, ao aplicar as disposições convencionais, se tomará como base, em cada caso, o escalão etário mais elevado, se não for aprovado um novo regime conforme

com o direito da União dentro desse prazo, e que margem de manobra pode ser concedida aos parceiros sociais quanto à retroactividade desse novo regime?»

- 45 Por despacho de 24 de Setembro de 2010, o presidente do Tribunal de Justiça ordenou a apensação dos processos C-297/10 e C-298/10 para efeitos das fases escrita e oral e do acórdão.

Quanto às questões prejudiciais

Observações liminares

- 46 Através das suas questões prejudiciais, o órgão jurisdicional de reenvio pede ao Tribunal de Justiça que interprete o princípio da não discriminação em razão da idade, consagrado em direito primário no artigo 21.º da Carta, tal como foi concretizado pela Directiva 2000/78.
- 47 Há que recordar que o Tribunal de Justiça reconheceu a existência do princípio da não discriminação em razão da idade, que deve ser considerado um princípio geral do direito da União e que foi concretizado pela Directiva 2000/78 no domínio do emprego e da actividade profissional (v., neste sentido, acórdão de 19 de Janeiro de 2010, *Kücükdeveci*, C-555/07, Colect., p. I-365, n.º 21). A proibição de qualquer discriminação em razão, nomeadamente, da idade está inscrita no artigo 21.º da Carta que, a partir de 1 de Dezembro de 2009, tem o mesmo valor jurídico que os Tratados.

- 48 A fim de responder às questões submetidas, cumpre verificar se as medidas em causa nos processos principais se enquadram no âmbito de aplicação da Directiva 2000/78.
- 49 A este propósito, resulta tanto do título e do preâmbulo como do conteúdo e da finalidade dessa directiva que esta visa estabelecer um quadro geral para assegurar a todas as pessoas a igualdade de tratamento «no emprego e na actividade profissional», proporcionando-lhes uma protecção eficaz contra as discriminações baseadas num dos motivos referidos no seu artigo 1.º, entre os quais figura a idade (v. acórdão de 12 de Outubro de 2010, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, Colect., p. I-9343, n.º 19).
- 50 Decorre do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), desta directiva que a mesma se aplica a todas as pessoas, tanto para o sector público como para o sector privado, incluindo os organismos públicos, no que se refere, nomeadamente, às condições de emprego e de trabalho, incluindo as condições de remuneração.
- 51 Resulta das informações fornecidas pelo órgão jurisdicional de reenvio que as medidas em causa nos processos principais regulam o sistema de remuneração dos agentes contratuais do sector público. Assim, essas medidas afectam as condições de remuneração dos referidos agentes, na acepção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 2000/78.

Quanto à primeira questão no processo C-297/10 e à questão única no processo C-298/10

- 52 Através da sua primeira questão no processo C-297/10 e da sua questão única no processo C-298/10, redigidas em termos idênticos, o órgão jurisdicional de reenvio procura saber, no essencial, se o princípio da não discriminação em razão da idade consagrado no artigo 21.º da Carta e concretizado pela Directiva 2000/78 e, mais

particularmente, os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, desta directiva devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma medida prevista por uma convenção colectiva, como a que está em causa nos processos principais, que prevê que, dentro de cada grau, o escalão de remuneração de base de um assalariado seja determinado, quando do recrutamento desse assalariado, em função da sua idade. Esse órgão jurisdicional interroga-se, além disso, sobre a questão de saber se, para essa interpretação, se deve ter em conta o direito de negociar convenções colectivas afirmado pelo artigo 28.º da Carta.

- 53 Num primeiro momento, importa investigar se a regulamentação em causa nos processos principais contém uma diferença de tratamento com base na idade, na acepção do artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 2000/78. A este propósito, há que recordar que, nos termos desta disposição, «entende-se por “princípio da igualdade de tratamento” a ausência de qualquer discriminação, directa ou indirecta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º» desta directiva. O artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da mesma directiva precisa que, para efeitos da aplicação do seu n.º 1, existe discriminação directa sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objecto de um tratamento menos favorável do que outra pessoa que se encontre numa situação comparável.
- 54 No caso vertente, resulta das informações fornecidas pelo órgão jurisdicional de reenvio que, no sistema instituído pela BAT, a remuneração de base para cada posto de trabalho depende, em primeiro lugar, da classificação num grau. O grau X representa o grau inferior e o grau I o grau superior. A classificação em cada grau é efectuada em função das características da actividade exercida pelo agente.
- 55 Em segundo lugar, dentro de cada grau, a remuneração de base do agente é fixada, quando do seu recrutamento nesse grau, em função do escalão de idade a que pertence. De dois em dois anos, obtém a remuneração de base correspondente ao escalão de idade seguinte até que tenha atingido a correspondente ao último escalão de idade do seu grau.

- 56 Assim, um agente recrutado no grau VIb aos 21 anos de idade será classificado no nível do escalão de idade n.º 21 desse grau ao passo que um agente com 27 anos recrutado no mesmo grau será classificado ao nível do escalão de idade n.º 27.
- 57 Esta regra é atenuada quando o agente é recrutado numa data posterior ao fim do mês do seu trigésimo primeiro aniversário (se for classificado num dos graus III a X) ou do seu trigésimo quinto aniversário (se for classificado num dos graus I a IIb). Neste caso, a remuneração de base é a do escalão de idade calculada deduzindo da idade do agente à data do seu recrutamento metade dos anos decorridos desde que atingiu 31 anos (ou 35 anos de idade, consoante o grau). Assim, um agente como S. Hennigs, que tinha 41 anos quando do seu recrutamento no grau IVa, obteve a remuneração de base correspondente ao escalão de idade n.º 35, o que significa que o período que vai do seu trigésimo primeiro ao seu quadragésimo primeiro aniversário só foi tomado em conta por metade.
- 58 Afigura-se, portanto, que a remuneração de base obtida por dois agentes recrutados no mesmo dia no mesmo grau será diferente em função da idade que tinham no momento desse recrutamento. Daqui resulta que esses dois agentes estão numa situação comparável e que um benefício de remuneração de base inferior à obtida pelo outro. A esse agente, em razão da sua idade, é dado, por conseguinte, um tratamento menos favorável do que aquele de que beneficia o outro agente.
- 59 Daqui resulta que o sistema de remuneração instituído pelo § 27 da BAT, lido em conjugação com a convenção colectiva celebrada em aplicação da BAT n.º 35, relativa à remuneração, institui uma diferença de tratamento fundada no critério da idade, na acepção das disposições do artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), da Directiva 2000/78.
- 60 Num segundo momento, importa examinar se essa diferença de tratamento é susceptível de ser justificada à luz do disposto no artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.

- 61 O primeiro parágrafo desta disposição estabelece que uma diferença de tratamento com base na idade não constitui uma discriminação quando for objectiva e razoavelmente justificada, no quadro do direito nacional, por um objectivo legítimo, incluindo objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objectivo sejam apropriados e necessários.
- 62 Nesta fase do exame das questões prejudiciais e tal como o órgão jurisdicional de reenvio pede ao Tribunal de Justiça, há que investigar se o facto de a BAT ser uma convenção colectiva altera a apreciação da justificação da diferença de tratamento com base na idade prevista no § 27 da BAT, lido em conjugação com a convenção colectiva celebrada em aplicação da BAT n.º 35, relativa à remuneração.
- 63 A este propósito, resulta claramente do artigo 16.º, n.º 1, alínea b), da Directiva 2000/78 que as convenções colectivas, tal como as disposições legislativas, regulamentares e administrativas, devem respeitar o princípio concretizado por esta directiva.
- 64 Da mesma forma, o artigo 18.º da referida directiva especifica que os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais, a pedido conjunto destes, a aplicação dessa directiva no que diz respeito à disposições que são do âmbito dos acordos colectivos.
- 65 O Tribunal de Justiça tem reiteradamente decidido no sentido de que os parceiros sociais a nível nacional podem, do mesmo modo que os Estados-Membros, prever medidas que contêm diferenças de tratamento com base na idade, em conformidade com o disposto no artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78. Dispõem, como os Estados-Membros, de uma ampla margem de apreciação na escolha não só do prosseguimento de um determinado objectivo entre outros em matéria de política social e do emprego mas também na definição das medidas susceptíveis de o

realizar (v. acórdãos de 16 de Outubro de 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Colect., p. I-8531, n.º 68, e de 12 de Outubro de 2010, *Rosenblatt*, C-45/09, Colect., p. I-9391, n.º 41). No quadro dessa margem de apreciação, é necessário que a diferença de tratamento com base na idade seja adequada e necessária à realização desse objectivo.

- 66 A natureza das medidas adoptadas pela via de convenção colectiva é diferente da natureza das adoptadas unilateralmente por via legislativa ou regulamentar pelos Estados-Membros, na medida em que os parceiros sociais, ao exercerem o seu direito fundamental à negociação colectiva reconhecido no artigo 28.º da Carta, tiveram o cuidado de definir um equilíbrio entre os seus interesses respectivos (v., neste sentido, acórdão *Rosenblatt*, já referido, n.º 67 e jurisprudência referida).
- 67 Quando o direito à negociação colectiva proclamado no artigo 28.º da Carta releva das disposições do direito da União deve, no âmbito de aplicação do referido direito, ser exercido em conformidade com este (v., neste sentido, acórdãos de 11 de Dezembro de 2007, *International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union*, dito «*Viking Line*», C-438/05, Colect., p. I-10779, n.º 44, e de 18 de Dezembro de 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, Colect., p. I-11767, n.º 91).
- 68 Por isso, sempre que adoptem medidas no âmbito de aplicação da Directiva 2000/78, que concretiza, no domínio do emprego e da actividade profissional, o princípio da não discriminação em razão da idade, os parceiros sociais devem agir no respeito dessa directiva (v., neste sentido, acórdão de 27 de Outubro de 1993, *Enderby*, C-127/92, Colect., p. I-5535, n.º 22).
- 69 Para apreciar o carácter legítimo do objectivo prosseguido pela medida em causa nos processos principais e o carácter apropriado e necessário dessa medida para a realização do referido objectivo, há que salientar que o órgão jurisdicional de reenvio e o Governo alemão expõem que essa remuneração mais elevada se justifica pela experiência profissional mais longa do agente e recompensa a sua fidelidade à empresa. Por outro lado, segundo uma parte da doutrina e dos juízes do mérito, a remuneração

de base mais elevada de que beneficiam os agentes mais idosos quando do seu recrutamento é a compensação das suas necessidades financeiras que, na maior parte dos casos, são mais elevadas, tendo em conta o seu contexto social.

- 70 No que respeita ao argumento invocado pelo Governo alemão de que visa compensar as necessidades financeiras mais elevadas dos agentes mais idosos, ligadas ao contexto social desses agentes, deve salientar-se, por um lado, que não está demonstrado que exista uma correlação directa entre a idade dos agentes e as suas necessidades financeiras. Assim, um agente jovem pode ter de suportar encargos familiares importantes quando um agente mais idoso pode ser solteiro e não ter filhos a cargo. Por outro lado, o órgão jurisdicional de reenvio precisou que a remuneração de base dos agentes contratuais do sector público é completada por um prémio dito «local», cujo montante varia em função dos encargos familiares do agente.
- 71 Nas observações submetidas ao Tribunal de Justiça, o Governo alemão esclarece que o critério da idade, adoptado para fixar a remuneração de base quando do recrutamento, é apenas uma forma mais cómoda de constituir categorias de agentes tendo em conta, de forma global, a sua experiência profissional. Por ocasião da instituição do regime resultante da BAT, existia uma relação directa entre a idade dos agentes e as prestações que forneciam. Quando o recrutamento tem lugar após o agente atingir os 31 anos (ou os 35 anos), a idade do agente deixa de determinar só por si o escalão de idade de remuneração. Isso justifica-se pelo facto de, a partir de um certo momento, as pessoas recrutadas tardiamente terem uma experiência profissional que não é integralmente útil para a actividade que vão exercer. Essa medida cumpre, portanto, um objectivo legítimo e é apropriada e necessária.
- 72 Resulta destas observações que o objectivo mencionado tanto pelo órgão jurisdicional de reenvio como pelo Governo alemão consiste em querer estabelecer um parâmetro de remuneração dos agentes contratuais do sector público com a finalidade de tomar em conta a experiência profissional dos agentes. Deve considerar-se que esse objectivo, em princípio, justifica «objectiva e razoavelmente», «no quadro do direito

nacional», uma diferença de tratamento com base na idade, na aceção do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78. Há que recordar que o Tribunal de Justiça tem reconhecido que o facto de recompensar a experiência adquirida por um trabalhador, que o coloca em condições de desempenhar melhor as suas prestações, constitui, regra geral, um fim legítimo de política salarial (v. acórdãos de 3 de Outubro de 2006, Cadman, C-17/05, Colect., p. I-9583, n.º 34, e de 18 de Junho de 2009, Hütter, C-88/08, Colect., p. I-5325, n.º 47). Daqui se conclui que esse objectivo é «legítimo» na aceção dessa disposição.

73 Impõe-se ainda verificar, segundo os próprios termos dessa disposição, se, no quadro da ampla margem de apreciação reconhecida aos parceiros sociais e recordada no n.º 65 do presente acórdão, os meios postos em prática para realizar esse objectivo são «apropriados e necessários».

74 O Tribunal de Justiça tem reconhecido que o recurso ao critério da antiguidade é, regra geral, apropriado para atingir esse objectivo, pois a antiguidade é paralela à experiência profissional (v., neste sentido, acórdãos de 17 de Outubro de 1989, Danfoss, 109/88, Colect., p. 3199, n.ºs 24 e 25; Cadman, já referido, n.ºs 34 e 35; e Hütter, já referido, n.º 47).

75 Ora, se a medida em causa nos processos principais permite ao agente subir de escalão no grau a que pertence em função do avanço da sua idade e, portanto, da sua antiguidade no emprego, não pode deixar de se reconhecer que, quando do seu recrutamento, a classificação inicial num dado escalão de um dado grau de um agente que não tem nenhuma experiência profissional se baseia apenas na idade.

76 Assim, um agente sem experiência profissional, contratado aos 30 anos de idade num emprego classificado num dos graus III a X auferirá, desde o seu recrutamento, uma remuneração de base equivalente à auferida por um agente que tenha a mesma idade,

que ocupe o mesmo emprego, mas que tenha sido contratado aos 21 anos de idade e que comprove uma antiguidade e uma experiência profissional no seu emprego de nove anos. Da mesma forma, o primeiro agente atingirá o escalão máximo do seu grau tendo uma antiguidade e uma experiência menores que as adquiridas pelo segundo agente contratado com 21 anos de idade no escalão de base do seu grau. A este propósito, se é verdade que o § 27, C, da BAT prevê a possibilidade, em certas condições, de tomar em conta a experiência profissional adquirida pelo agente anteriormente à sua contratação para o classificar num escalão superior ao que lhe teria sido normalmente atribuído em função da sua idade, o Governo alemão esclareceu na audiência que, no caso contrário, a falta de experiência profissional do agente não acarreta a sua classificação num escalão inferior ao que lhe é atribuído em função da sua idade.

77 Daqui se conclui que a determinação, em função da idade, do escalão de remuneração de base de um agente contratual do sector público quando do recrutamento vai para além do que é necessário e apropriado para atingir o objectivo legítimo invocado pelo Governo alemão e que consiste em tomar em conta a experiência profissional adquirida pelo agente anteriormente ao seu recrutamento. A este propósito, há que salientar que um critério igualmente baseado na antiguidade ou na experiência profissional adquirida, sem recorrer à idade, se afiguraria, à luz da Directiva 2000/78, mais bem adaptado à realização do objectivo legítimo supramencionado. O facto de, para um grande número de agentes contratados jovens, o escalão de classificação corresponder à experiência profissional adquirida e o critério da idade se confundir a maior parte das vezes com a sua antiguidade não altera essa apreciação.

78 Resulta de todas estas considerações que se deve responder à questão única no processo C-298/10 e à primeira questão no processo C-297/10 que o princípio da não discriminação em razão da idade consagrado no artigo 21.º da Carta e concretizado pela Directiva 2000/78 e, mais particularmente, os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, desta directiva devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma medida prevista por uma convenção colectiva, como a que está em causa nos processos principais, que prevê que, dentro de cada grau, o escalão de remuneração de base de um agente

contratual do sector público seja determinado, quando do recrutamento desse agente, em função da sua idade. A este propósito, o facto de o direito da União se opor à referida medida e de esta figurar numa convenção colectiva não prejudica o direito de negociar e de celebrar convenções colectivas reconhecido no artigo 28.º da Carta.

Quanto à segunda e terceira questões no processo C-297/10

- 79 Com a segunda e a terceira questões no processo C-297/10, que importa examinar conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se, no essencial, sobre a questão de saber se os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, bem como o artigo 28.º da Carta, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a que os parceiros sociais disponham de uma margem suficiente para fazer cessar a discriminação em razão da idade fazendo passar os agentes contratuais para um novo regime convencional de remuneração que se baseia em critérios objectivos, mantendo ao mesmo tempo, para assegurar a transição para o referido novo regime convencional de remuneração, uma desigualdade de tratamento entre empregados com idades diferentes, se a discriminação que daí resulta for justificada pela preservação dos direitos adquiridos, se for progressivamente reduzida e se a única solução alternativa fosse reduzir a remuneração dos agentes mais idosos.
- 80 A título liminar, no que respeita às relações entre a aplicação do princípio da não discriminação em função da idade, tal como concretizado pela Directiva 2000/78, e o direito à negociação colectiva reconhecido no artigo 28.º da Carta, deve remeter-se para a exposição feita nos n.ºs 62 a 68 do presente acórdão.
- 81 Como foi especificado nos n.ºs 19 a 25 do presente acórdão, a BAT e a convenção colectiva celebrada em aplicação da BAT n.º 35, relativa à remuneração, foram substituídas, no que diz respeito aos agentes do Estado federal, pela TVöD a partir de 1 de Outubro de 2005. O sistema de remuneração instituído pela TVöD já não prevê escalões de idade nem prémio dito «local», mas instituiu uma remuneração única.

Esta é fixada segundo critérios como a actividade exercida, a experiência profissional e o desempenho do agente. Esses dois últimos critérios servem para determinar o escalão de remuneração dentro de cada grau. As disposições transitórias para a reclassificação dos agentes na transição do sistema de remuneração instituído pela BAT para o resultante da TVöD foram adoptadas pela TVÜ-Bund.

- 82 No sistema instituído pela TVÜ-Bund, cada agente abrangido pela reclassificação auferiu uma remuneração intitulada «remuneração de referência», de montante equivalente à sua remuneração anterior. Essa remuneração de referência correspondia a um escalão intermédio individual atribuído por um período de dois anos. No fim desse período, a reclassificação definitiva foi realizada pela passagem do escalão intermédio individual para o escalão normal imediatamente superior no grau em causa.
- 83 O órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se o sistema de classificação transitório instituído pela TVÜ-Bund para a passagem do sistema de remuneração instituído pela BAT para o resultante da TVöD, por um lado, institui e perpetua uma diferença de tratamento com base na idade e se, por outro, é justificado pelo facto de os parceiros sociais terem procurado manter os direitos adquiridos dos agentes em matéria de remuneração.
- 84 Quanto à questão de saber se a TVÜ-Bund institui uma diferença de tratamento com base na idade na acepção do artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, da Directiva 2000/78, resulta das declarações feitas pelo órgão jurisdicional de reenvio que a classificação dos agentes num escalão intermédio individual assegurava ao agente uma remuneração de referência cujo montante era equivalente ao que recebia no quadro da BAT. Ora, a remuneração que era recebida em aplicação da BAT era composta principalmente pela remuneração de base que tinha sido calculada, quando do recrutamento, exclusivamente em função da idade do agente. Como afirmou o Tribunal de Justiça no n.º 59 do presente acórdão, o modo de cálculo da remuneração de base instituía uma diferença de tratamento baseada directamente no critério da idade na acepção das disposições do artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), da Directiva 2000/78. Tomando por base de fixação

da remuneração de referência a remuneração auferida anteriormente, o sistema instituído pela TVÜ-Bund perpetuou o facto de alguns agentes auferirem uma remuneração inferior à auferida por outros agentes, quando estão em situações comparáveis, unicamente em razão da idade que tinham quando do seu recrutamento.

85 Esta diferença de tratamento é susceptível de se perpetuar no quadro da TVöD visto que, segundo as indicações fornecidas pelo órgão jurisdicional de reenvio, a reclassificação definitiva foi realizada a partir do escalão intermédio individual atribuído a cada agente no quadro da TVÜ-Bund.

86 Resulta destas considerações que, tanto no quadro da TVÜ-Bund como no da TVöD, entre os agentes que foram afectados pela transição do sistema de remuneração resultante da BAT para o resultante da TVöD, alguns auferem uma remuneração inferior à auferida por outros, quando estão em situações comparáveis, unicamente em razão da sua idade quando do seu recrutamento, o que constitui uma discriminação directa com base na idade, na acepção do artigo 2.º da Directiva 2000/78.

87 Importa, portanto, examinar se essa diferença de tratamento com base na idade é susceptível de ser justificada à luz do disposto no artigo 6.º, n.º 1, desta directiva.

88 Para esse efeito, há que investigar, à luz dos princípios enunciados nos n.ºs 61 e 65 do presente acórdão, se a diferença de tratamento com base na idade contida na TVÜ-Bund e, por via de consequência, na TVöD é uma medida que prossegue um objectivo legítimo e que é apropriada e necessária à realização desse objectivo.

- 89 Quanto ao objectivo prosseguido pelos parceiros sociais por ocasião das negociações da TVöD e da TVÜ-Bund, resulta tanto da decisão de reenvio como das observações do Governo alemão que a reclassificação dos agentes no novo regime convencional de remuneração foi efectuada assegurando que os agentes preservassem os seus direitos adquiridos e mantivessem a sua remuneração anterior.
- 90 A este propósito, no contexto de uma restrição à liberdade de estabelecimento, o Tribunal de Justiça decidiu que a protecção dos direitos adquiridos por uma categoria de pessoas constitui uma razão imperiosa de interesse geral que justifica essa restrição, desde que, todavia, a medida restritiva não vá para além do que é necessário a essa protecção (v., neste sentido, acórdão de 6 de Dezembro de 2007, Comissão/Alema- nha, C-456/05, Colect., p. I-10517, n.ºs 63 e 65).
- 91 No que respeita às disposições das convenções colectivas em causa no processo principal, afigura-se que os parceiros sociais tiveram por objectivo substituir um regime convencional de remuneração com base, em grande parte, na idade e, por essa razão, discriminatório por um novo regime baseado em critérios objectivos. Segundo as informações fornecidas ao Tribunal de Justiça pelo Governo alemão, se a transição do sistema instituído pela BAT para o resultante da TVöD se tivesse efectuado sem medidas transitórias, 55 % dos agentes contratuais do Estado federal teriam sofrido uma perda média mensal de rendimentos de 80 euros. A fim de atenuar este inconveniente, os parceiros sociais previram a manutenção das remunerações anteriores. Segundo o Governo alemão, a elaboração de um regime transitório que visava a protecção dos benefícios adquiridos fez parte integrante do compromisso encontrado entre os parceiros sociais por ocasião da celebração da TVöD.
- 92 A este propósito, o Tribunal de Justiça tem decidido que o facto de deixar aos parceiros sociais o cuidado de definir um equilíbrio entre os seus interesses respectivos proporciona uma flexibilidade não negligenciável, podendo cada uma das partes, sendo caso disso, denunciar o acordo (v. acórdãos, já referidos, Palacios de la Villa, n.º 74, e Rosenbladt, n.º 67). Afigura-se, portanto, que a manutenção das remunerações anteriores e, por consequência, a de um regime discriminatório em razão da idade tiveram por objectivo evitar perdas de remunerações e eram determinantes para

permitir aos parceiros sociais realizar a passagem do sistema instituído pela BAT para o resultante da TVöD. Por conseguinte, deve considerar-se que o regime transitório da TVÜ-Bund prossegue um objectivo legítimo, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.

- 93 Cumpre ainda verificar, segundo os próprios termos desta disposição, se os meios postos em prática para realizar esses objectivos são apropriados e necessários.
- 94 A este propósito, o órgão jurisdicional de reenvio alega que o único meio que permitia evitar uma redução das remunerações dos agentes era a reclassificação num escalão intermédio individual que assegurasse uma remuneração correspondente à precedentemente auferida.
- 95 Há que salientar que o sistema de reclassificação dos agentes posto em prática pela TVöD e pela TVÜ-Bund diz respeito apenas aos agentes já em funções.
- 96 Por outro lado, na sequência da reclassificação definitiva, a remuneração dos agentes evoluirá apenas em função dos critérios previstos pela TVöD, entre os quais não figura a idade. Daqui resulta que os efeitos discriminatórios se extinguirão à medida da evolução da remuneração dos agentes.
- 97 Pelo seu carácter transitório e limitado no tempo, esta situação distingue-se da que deu origem ao acórdão de 1 de Março de 2011, *Association belge des Consommateurs Test-Achats e o.* (C-236/09, Colect., p. I-773, n.º 32), em que o Tribunal de Justiça decidiu que a possibilidade de derrogar, sem limite no tempo, o princípio da não discriminação em razão do sexo era contrária à realização do objectivo da igualdade entre os homens e as mulheres.

- 98 Afigura-se, portanto, que não era desrazoável que os parceiros sociais adoptassem as medidas transitórias instituídas pela TVÜ-Bund e que estas são apropriadas para evitar uma perda de rendimentos aos agentes contratuais do Estado federal e que não vão além do que é necessário para atingir esse objectivo, tendo em conta a ampla margem de apreciação reconhecida aos parceiros sociais no domínio da fixação das remunerações.
- 99 Resulta destas considerações que se deve responder à segunda e terceira questões no processo C-297/10 que os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, bem como o artigo 28.º da Carta, devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma medida prevista por uma convenção colectiva, como a que está em causa no processo principal, que substitui um regime de remuneração que cria uma discriminação em razão da idade por um regime de remuneração baseado em critérios objectivos, mantendo, no entanto, por um período transitório e limitado no tempo, alguns dos efeitos discriminatórios do primeiro desses regimes a fim de assegurar aos agentes em funções a transição para o novo regime sem terem de sofrer uma perda de rendimentos.
- 100 Tendo em conta a resposta dada à segunda e terceira questões, não há que responder às outras questões submetidas.

Quanto às despesas

- 101 Revestindo o processo, quanto às partes nas causas principais, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Segunda Secção) declara:

- 1) **O princípio da não discriminação em razão da idade consagrado no artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e concretizado pela Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, e, mais particularmente, os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, desta directiva devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma medida prevista por uma convenção colectiva, como a que está em causa nos processos principais, que prevê que, dentro de cada grau, o escalão de remuneração de base de um agente contratual do sector público seja determinado, quando do recrutamento desse agente, em função da sua idade. A este propósito, o facto de o direito da União se opor à referida medida e de esta figurar numa convenção colectiva não prejudica o direito de negociar e de celebrar convenções colectivas reconhecido no artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.**

- 2) **Os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, bem como o artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma medida prevista por uma convenção colectiva, como a que está em causa no processo principal correspondente ao processo C-297/10, que substitui um regime de remuneração que cria uma discriminação em razão da idade por um regime de remuneração baseado em critérios objectivos, mantendo, no entanto, por um período transitório e limitado no tempo, alguns dos efeitos discriminatórios do primeiro desses regimes a fim de assegurar aos agentes em funções a transição para o novo regime sem terem de sofrer uma perda de rendimentos.**

Assinaturas