



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

19 de junho de 2014*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2000/78/CE — Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho — Artigos 2.º, 3.º, n.º 1, alínea c), e 6.º, n.º 1 — Discriminação direta em razão da idade — Salário-base dos funcionários determinado em função da idade — Regime transitório — Perpetuação da diferença de tratamento — Justificações — Direito a indemnização — Responsabilidade do Estado-Membro — Princípios da equivalência e da efetividade»

Nos processos apensos C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12,

que têm por objeto pedidos de decisão prejudicial apresentados, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Verwaltungsgericht Berlin (Alemanha), por decisões de 23 de outubro de 2012 (processos C-501/12 a C-506/12) e de 13 de novembro de 2012 (processos C-540/12 e C-541/12), que deram entrada no Tribunal de Justiça, respetivamente, em 8 e 28 de novembro de 2012, nos processos

Thomas Specht (C-501/12),

Jens Schombera (C-502/12),

Alexander Wieland (C-503/12),

Uwe Schönefeld (C-504/12),

Antje Wilke (C-505/12),

Gerd Schini (C-506/12)

contra

Land Berlin

e

Rena Schmeel (C-540/12),

Ralf Schuster (C-541/12)

contra

Bundesrepublik Deutschland,

* Língua do processo: alemão.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: R. Silva de Lapuerta, presidente de secção, J. L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J.-C. Bonichot e A. Arabadjiev (relator), juízes,

advogado-geral: Y. Bot,

secretário: A. Impellizzeri, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 19 de setembro de 2013,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de A. Wieland, U. Schönefeld, G. Schini, R. Schmeel e R. Schuster, por E. Ribet Buse e R. Hildebrand, Rechtsanwälte,
- em representação do Land Berlin, por M. Theis, na qualidade de agente,
- em representação do Governo alemão, por T. Henze e J. Möller, na qualidade de agentes,
- em representação do Conselho da União Europeia, por M. Simm e J. Herrmann, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão Europeia, por D. Martin e T. Maxian Rusche, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 28 de novembro de 2013,

profere o presente

Acórdão

- 1 Os pedidos de decisão prejudicial têm por objeto a interpretação dos artigos 2.º, 3.º, n.º 1, alínea c), e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303, p. 16).
- 2 Estes pedidos foram apresentados no âmbito de litígios que opõem, nos processos C-501/12 a C-506/12, T. Specht, J. Schombera, A. Wieland, U. Schönefeld, A. Wilke e G. Schini, funcionários do Land Berlin, a esta autoridade pública e, nos processos C-540/12 e C-541/12, R. Schmeel e R. Schuster, funcionários federais, à Bundesrepublik Deutschland, sobre as modalidades de classificação destes funcionários num escalão ou num escalão transitório nos graus do regime de remuneração que lhes é respetivamente aplicável.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 Nos termos do seu artigo 1.º, a Diretiva 2000/78 «tem por objeto 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 atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento».

4 O artigo 2.º desta diretiva prevê:

«1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por ‘princípio da igualdade de tratamento’ a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º

2. Para efeitos do n.º 1:

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

[...]»

5 O artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da mesma diretiva, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», precisa que esta é aplicável a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito, nomeadamente, «[à]s condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração».

6 O artigo 6.º, n.º 1, da mesma diretiva tem a seguinte redação:

«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 objetiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objetivo legítimo, incluindo objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objetivo 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 proteção;

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;

[...]»

7 Nos termos do artigo 9.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, sob a epígrafe «Defesa dos direitos»:

«Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para assegurar que todas as pessoas que se considerem lesadas pela não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento[...] possam recorrer a processos judiciais e/ou administrativos, incluindo, se considerarem adequado, os processos de conciliação, para exigir o cumprimento das obrigações impostas pela presente diretiva, mesmo depois de extintas as relações no âmbito das quais a discriminação tenha alegadamente ocorrido.»

8 O artigo 16.º desta diretiva, sob a epígrafe «Cumprimento», dispõe:

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

a) Sejam suprimidas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento;

- 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 coletivas, nos regulamentos internos das empresas, bem como nos estatutos das profissões independentes e liberais e das organizações patronais e de trabalhadores.»
- 9 O artigo 17.º da referida diretiva, relativo às sanções, tem a seguinte redação:

«Os Estados-Membros determinam o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais aprovadas em execução da presente diretiva, e adotam as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas disposições. As sanções, em que se pode incluir o pagamento de indemnizações à vítima, devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas. [...]»

Direito alemão

- 10 A Diretiva 2000/78 foi transposta para o direito interno através da Lei geral relativa à igualdade de tratamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), de 14 de agosto de 2006 (BGBl. 2006 I, p. 1897, a seguir «AGG»).

Lei federal sobre as remunerações dos funcionários

- 11 A Lei federal sobre as remunerações dos funcionários (Bundesbesoldungsgesetz), na sua versão em vigor em 6 de agosto de 2002 (a seguir «antiga lei sobre as remunerações dos funcionários»), continuou a ser aplicável aos funcionários federais até 30 de junho de 2009 e aos funcionários regionais do Land Berlin até 31 de julho de 2011. Esta lei constituía o fundamento jurídico do sistema remuneratório aplicável a esses funcionários.

- 12 O § 27 da antiga lei sobre as remunerações dos funcionários, sob a epígrafe «Cálculo do vencimento de base», dispunha:

«(1) Salvo disposição em contrário nos regimes de remuneração, o vencimento de base é calculado por escalões. A progressão nos escalões é determinada em função da idade de referência e do mérito do funcionário. O funcionário ou militar recebe, pelo menos, o vencimento de base inicial do grau em que for nomeado.

(2) O vencimento de base aumenta a cada dois anos até ao quinto escalão, em seguida, a cada três anos até ao nono escalão e, a partir daí, a cada quatro anos.

(3) Os funcionários e militares abrangidos pelo regime de remuneração A que se destaquem por um nível de desempenho contínuo e duradouro podem receber antecipadamente o vencimento de base correspondente ao escalão imediatamente superior (escalão de mérito). O número de escalões de mérito atribuídos durante um ano civil pela mesma entidade empregadora não pode exceder 15% do número de funcionários e militares abrangidos pelo regime de remuneração A que ainda não tenham atingido o vencimento de base final. Se se constatar que o nível de desempenho do funcionário ou do militar não corresponde às exigências médias do cargo ocupado, este permanecerá no mesmo escalão até que o seu nível de desempenho justifique uma progressão para o escalão imediatamente superior. [...]»

- 13 O § 28 desta lei, sob a epígrafe «Idade de referência», previa:

«(1) A idade de referência é calculada a partir do primeiro dia do mês em que o funcionário ou militar tiver completado vinte e um anos.

(2) O ponto de partida para o cálculo da idade de referência, tal como fixado no n.º 1, é diferido em função da duração dos períodos posteriores à data em que completou 31 anos e durante os quais não existiu direito a remuneração como funcionário ou militar, correspondente a um quarto do período decorrido até completar 35 anos e, depois disso, a metade do período decorrido. [...] Os períodos inferiores a um mês são arredondados para a unidade inferior. São equiparadas a uma remuneração como funcionário ou militar, na aceção da primeira frase *supra*, as remunerações recebidas pelo exercício de uma atividade profissional a título principal ao serviço de um empregador de direito público (§ 29), de comunidades culturais de direito público ou dos seus agrupamentos, bem como de qualquer outro empregador que aplique as convenções coletivas em vigor no setor público ou convenções coletivas de conteúdo praticamente semelhante e que tenha uma participação significativa do Estado ou de outras entidades públicas, seja através do pagamento de contribuições ou subvenções ou de qualquer outra forma.

[...]»

Nova lei sobre as remunerações dos funcionários federais

14 O âmbito de aplicação da lei federal sobre as remunerações dos funcionários, em vigor a partir de 1 de julho de 2009 (a seguir «nova lei sobre as remunerações dos funcionários federais»), que foi adotada como artigo 2.º da lei relativa à reforma e modernização do direito federal da função pública (Dienstrechtsneuordnungsgesetz — DNeuG, de 5 de fevereiro de 2009), está limitado aos funcionários remunerados pelo Estado federal.

15 O § 27 da nova lei sobre as remunerações dos funcionários federais, sob a epígrafe «Cálculo do vencimento de base», prevê:

«(1) Salvo disposições legislativas em contrário, o vencimento de base é calculado por escalões. A progressão para o escalão imediatamente superior é determinada em função da duração dos períodos de serviço cumpridos, de acordo com as exigências requeridas (experiência).

(2) Aquando da primeira nomeação para um emprego que dá direito a uma remuneração abrangida pelo âmbito de aplicação da presente lei, é fixado um vencimento de base correspondente ao escalão 1, sem prejuízo do reconhecimento de períodos anteriores, em aplicação do § 28, n.º 1, *infra*, para os funcionários ou, para os militares, de outras modalidades de cálculo do vencimento de base, em aplicação do n.º 4, quarta frase. [...].

(3) A remuneração de base aumenta no final de dois anos de experiência no escalão 1, no final de três anos de experiência nos escalões 2 a 4, e de quatro anos nos escalões 5 a 7. [...] Os períodos durante os quais não existiu direito a remuneração como funcionário atrasam, na proporção da respetiva duração, a progressão do funcionário, sem prejuízo do disposto no § 28, n.º 2, *infra*. [...]

(7) Os funcionários abrangidos pelos regimes de remuneração A que se destaquem por um nível de desempenho contínuo e duradouro podem receber antecipadamente o vencimento de base correspondente ao escalão imediatamente superior ('escalão de mérito') [...].»

16 O § 28 desta lei, sob a epígrafe «Períodos que podem ser tidos em consideração», dispõe:

«(1) Aquando da fixação do escalão inicial, são reconhecidos como períodos de experiência na aceção do § 27, n.º 3, os períodos anteriores seguintes:

1. Períodos correspondentes ao exercício, a título principal, de uma atividade profissional equivalente ao serviço de um empregador de direito público, de comunidades culturais de direito público (§ 29), ou dos seus agrupamentos, desde que essa atividade profissional não constitua uma condição para a admissão à carreira em questão [...]

Regulamentação relativa às remunerações dos funcionários do Land Berlin

17 Através da Lei relativa à reforma das remunerações dos funcionários do Land Berlin (Gesetz zur Besoldungsneuregelung für das Land Berlin — Berliner Besoldungsneuregelungsgesetz), de 29 de junho de 2011, são aplicáveis aos funcionários do Land Berlin que já tinham iniciado funções em 1 de agosto de 2011 (a seguir «funcionários já titulares») regulamentações diferentes das aplicáveis aos funcionários que tenham iniciado funções a partir dessa data (a seguir «novos funcionários»).

– Regulamentação regional relativa às remunerações dos novos funcionários

18 A nova lei sobre as remunerações dos funcionários federais foi apresentada numa versão adaptada ao Land Berlin. Esta lei, com o título de «Lei relativa às remunerações dos funcionários do Land Berlin» (Bundesbesoldungsgesetz Berlin, a seguir «nova lei relativa às remunerações dos funcionários do Land Berlin»), é aplicável aos novos funcionários. Para efeitos dos litígios nos processos principais, as disposições pertinentes desta lei são, no essencial, idênticas às da nova lei sobre as remunerações dos funcionários federais mencionadas nos n.ºs 15 e 16 do presente acórdão.

– Regulamentação relativa às remunerações dos funcionários já titulares

19 A Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin (Berliner Besoldungsüberleitungsgesetz), de 29 de junho de 2011, define as modalidades de reclassificação no novo sistema dos funcionários já titulares, bem como as medidas transitórias aplicáveis a esses funcionários.

20 O artigo § 2 da Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin, sob a epígrafe «Classificação nos escalões e escalões transitórios nos graus dos regimes de remuneração A», dispõe:

«(1) Em 1 de agosto de 2011, os funcionários são classificados, de acordo com as regras definidas nos números seguintes, nos escalões ou escalões transitórios previstos no anexo 3 da [Lei relativa à reforma das remunerações dos funcionários do Land Berlin], em função do seu emprego em 31 de julho de 2011 e do vencimento de base a que teriam tido direito em 1 de agosto de 2011, em aplicação da Lei de 2010/2011, de 8 de julho de 2010, relativa à adaptação das remunerações e pensões dos funcionários do Land Berlin[...].

(2) O funcionário é classificado, de acordo com o n.º 1 *supra*, no escalão ou escalão transitório que corresponda à remuneração de base arredondada para a unidade superior. [...]

- 21 O § 3 da Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários da Land Berlin, sob a epígrafe «Progressão posterior dos funcionários classificados num escalão ou escalão transitório dos graus do regime de remuneração A», prevê:

«(1) A classificação num escalão como previsto no anexo 3 da [Lei relativa à reforma das remunerações dos funcionários do Land Berlin] constitui o ponto de partida para o cálculo da duração da experiência exigida para efeitos de progressão, em aplicação do § 27, n.º 3, da [nova lei relativa às remunerações dos funcionários do Land Berlin]. A progressão para o escalão imediatamente superior é regulada pelo § 27, n.º 3, d[esta lei].

[...]».

Litígios nos processos principais e questões prejudiciais

- 22 Os factos relativos aos diferentes processos principais, apensados perante o Tribunal de Justiça, são similares ou mesmo comuns. Podem resumir-se da seguinte forma.
- 23 T. Specht, J. Schombera, A. Wieland, U. Schönefeld, A. Wilke e G. Schini foram nomeados funcionários do Land Berlin entre 1992 e 2003. R. Schmeel e R. Schuster foram nomeados funcionários efetivos da Bundesrepublik Deutschland, respetivamente em 1998 e 1992. Foram todos recrutados ao abrigo da antiga lei sobre as remunerações dos funcionários e remunerados inicialmente com base nessa lei, sendo depois reclassificados segundo o novo regime de remunerações que lhes é respetivamente aplicável.
- 24 Os recorrentes nos processos principais contestaram, pela via de um recurso pré-contencioso, o modo de cálculo das suas remunerações, com o fundamento de que, tendo em conta a sua idade, são vítimas de uma discriminação em razão da idade. Não tendo obtido ganho de causa no âmbito do recurso, os recorrentes nos processos principais interpuseram recurso no Verwaltungsgericht Berlin (Tribunal Administrativo de Berlim).
- 25 T. Specht, J. Schombera, A. Wieland, U. Schönefeld, A. Wilke, G. Schini, R. Schmeel e R. Schuster alegam que a antiga lei sobre as remunerações dos funcionários violava a proibição das discriminações em razão da idade consagrada na AGG e na Diretiva 2000/78. A este propósito, reclamam designadamente o pagamento de retroativos correspondentes à diferença entre a remuneração que teriam recebido se tivessem sido classificados no escalão mais elevado e aquela que efetivamente receberam.
- 26 T. Specht, A. Wieland, U. Schönefeld e A. Wilke criticam as modalidades de reclassificação, previstas na Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin, pelo facto de estas perpetuarem ilicitamente o princípio até então dominante em matéria de remunerações dos funcionários, que não assentava na experiência adquirida no serviço, mas na «idade de referência», na medida em que a reclassificação destes funcionários é efetuada exclusivamente em função do vencimento de base anterior.
- 27 O órgão jurisdicional de reenvio é, pois, em todos os processos principais, chamado a questionar-se sobre a compatibilidade das regulamentações nacionais em causa nestes processos com o direito da União, e mais especificamente com a Diretiva 2000/78, na medida em que estas regulamentações são suscetíveis de estar na origem de uma discriminação em razão da idade, proibida por esta diretiva.

28 Nestas condições, o Verwaltungsgericht Berlin decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça, nos processos C-501/12, C-503/12 e C-505/12, mas que correspondem igualmente a todas as questões submetidas nos processos C-502/12, C-504/12, C-506/12, C-540/12 e C-541/12, as seguintes questões prejudiciais:

- «1) O direito [da União] primário e/ou derivado e, em especial, a Diretiva 2000/78[...] devem ser interpretados no sentido de que a proibição ampla de discriminação em razão da idade não justificada abrange as disposições nacionais aplicáveis à remuneração dos funcionários [...]?
- 2) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão: resulta da interpretação deste direito [da União] primário e/ou derivado que uma disposição nacional segundo a qual a fixação do vencimento de base de um funcionário público no momento da sua admissão depende da sua idade e os aumentos subsequentes dependem fundamentalmente da antiguidade[...] constitui uma discriminação direta ou indireta em razão da idade?
- 3) Caso a segunda questão também obtenha uma resposta afirmativa: a interpretação deste direito [da União] primário e/ou derivado [opõe-se] à justificação da referida disposição nacional, que consiste em premiar a experiência profissional?
- 4) Caso a terceira questão também obtenha uma resposta afirmativa: enquanto não tiver sido implementado um regime de remunerações isento de discriminação, a interpretação do direito [da União] primário e/ou derivado admite uma consequência jurídica que não seja a de pagar aos trabalhadores discriminados, com efeitos retroativos, a remuneração correspondente ao nível mais elevado do seu escalão?

Nesse caso, a consequência jurídica da violação da proibição de discriminação [baseia-se] no direito [da União] primário e/ou derivado, *in casu* a própria Diretiva 2000/78[...], ou um eventual direito pode apenas [basear-se] na transposição deficiente das disposições do direito [da União], nos termos da responsabilidade dos Estados-Membros prevista no direito da União?

- 5) A interpretação do direito [da União] primário e/ou derivado opõe-se a uma disposição nacional que faça depender o direito a receber *a posteriori* os salários devidos ou a receber uma indemnização da condição de os funcionários terem reclamado em tempo útil?
- 6) Caso [a primeira a terceira questões] obtenham uma resposta afirmativa: resulta da interpretação do direito [da União] primário e/ou derivado que uma lei [que institui um regime transitório] mediante a qual os funcionários [já titulares] são colocados num novo escalão do novo regime de remuneração com base na sua remuneração anterior fixada com base nas normas anteriores (discriminatórias) aplicáveis às remunerações e segundo a qual a subsequente progressão para os escalões seguintes é determinada, independentemente do período absoluto de experiência do funcionário, apenas em função da antiguidade adquirida após a entrada em vigor da lei de transição[...] constitui uma perpetuação da discriminação em razão da idade que se mantém até ser alcançado o escalão mais elevado de remuneração?
- 7) Em caso de resposta afirmativa à sexta questão: a interpretação do direito [da União] primário e/ou derivado [opõe-se] à justificação deste tratamento desfavorável que se mantém por tempo ilimitado, pelo objetivo legislativo segundo o qual a lei de transição não se destina (apenas) a proteger os direitos adquiridos à data da transição[...] mas (também) a proteger a expectativa dos rendimentos que era previsto receber em cada grau de remuneração nos termos do regime de remunerações anterior?

A continuação da discriminação dos funcionários [já titulares justifica-se] pelo facto de a solução alternativa (classificação dos funcionários [já titulares] de acordo com a sua [experiência]) envolver custos administrativos mais elevados?

8) Caso seja recusada a justificação invocada na [sétima questão]: enquanto não tiver sido implementado um regime de remunerações isento de discriminação aplicável também aos funcionários [já titulares], a interpretação do direito [da União] primário e/ou derivado admite uma consequência jurídica que não seja a de pagar aos [funcionários já titulares], com efeitos retroativos e daí em diante, uma remuneração correspondente ao nível mais elevado do seu escalão?

Nesse caso, a consequência jurídica da violação da proibição de discriminação [baseia-se] no direito [da União] primário e/ou derivado, *in casu*, a Diretiva 2000/78[...], ou um eventual direito pode apenas [basear-se] na transposição deficiente das disposições do direito [da União], nos termos da responsabilidade dos Estados-Membros prevista no direito da União?»

29 Por despacho de 3 de dezembro de 2012, o presidente do Tribunal de Justiça ordenou a apensação dos processos C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12 para efeitos das fases escrita e oral do processo e do acórdão.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

30 Com a primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que o vencimento dos funcionários está abrangido pelo âmbito de aplicação desta diretiva.

31 Esta questão tem por objeto o âmbito de aplicação material e pessoal da Diretiva 2000/78.

32 No que respeita ao âmbito de aplicação material desta diretiva, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre a articulação entre, por um lado, o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da mesma, por força do qual, nos limites das competências conferidas à União, a referida diretiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração, e, por outro, o artigo 153.º, n.º 5, TFUE, que consagra uma exceção à competência da União em matéria de política social na medida em que esta não está autorizada a intervir, designadamente, no domínio das remunerações.

33 Todavia, o Tribunal de Justiça decidiu que essa exceção deve ser entendida no sentido de que visa as medidas que, como a uniformização de todos ou de parte dos elementos constitutivos das remunerações e/ou do respetivo nível nos Estados-Membros, ou ainda a instituição de uma remuneração mínima, implicam uma ingerência direta do direito da União na determinação das remunerações nesta última. A referida exceção não pode, no entanto, ser alargada a todas as questões que apresentem um nexo que seja com a remuneração, sob pena de esvaziar de boa parte da sua substância certos domínios visados pelo artigo 153.º, n.º 1, TFUE (acórdãos *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, n.ºs 124 e 125, e *Bruno e o.*, C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, n.º 37).

34 Por conseguinte, há que distinguir o termo «remuneração», na aceção do artigo 153.º, n.º 5, TFUE, do mesmo termo que figura no artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78. Com efeito, este último termo faz parte das condições de emprego e, como salientou o advogado-geral no n.º 45 das suas conclusões, não tem diretamente por objeto a fixação do montante da remuneração.

- 35 No caso em apreço, o montante da remuneração correspondente a cada grau e escalão na função pública alemã é determinado pelas instâncias nacionais competentes e a União não dispõe de nenhuma competência neste domínio. Em contrapartida, as normas nacionais que regulam as modalidades de classificação nestes graus e escalões não podem ser subtraídas ao âmbito de aplicação material da Diretiva 2000/78.
- 36 No que respeita ao âmbito de aplicação pessoal desta diretiva, basta recordar que o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da mesma prevê expressamente que a mesma é aplicável, designadamente, a todas as pessoas abrangidas pelo setor público.
- 37 Nestas condições, há que responder à primeira questão que o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que as condições de remuneração dos funcionários estão abrangidas pelo âmbito de aplicação desta diretiva.

Quanto à segunda e terceira questões

- 38 Com a segunda e terceira questões, que devem ser analisadas conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma disposição nacional por força da qual, em cada grau de função, o escalão de vencimento de base de um funcionário, no momento do seu recrutamento, é determinado em função da idade deste.
- 39 Cumpre, num primeiro momento, verificar se a antiga lei sobre as remunerações dos funcionários contém uma diferença de tratamento com base na idade, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 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, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º desta diretiva. O artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da mesma diretiva precisa que, para efeitos da aplicação do seu n.º 1, existe discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que outra pessoa que se encontre numa situação comparável.
- 40 No caso vertente, resulta dos autos apresentados ao Tribunal de Justiça que, por força dos §§ 27 e 28 da antiga lei sobre as remunerações dos funcionários, a «idade de referência», determinada em função da idade real, constitui o critério de referência para a classificação inicial num escalão da tabela do vencimento de base dos funcionários. Esta idade de referência é calculada a partir do primeiro dia do mês em que o funcionário completar 21 anos de idade. Este ponto de partida para o cálculo da idade de referência é diferido pelo efeito de ter em conta os períodos posteriores à data em que completou 31 anos e durante os quais não existiu direito a remuneração como funcionário, correspondente a um quarto do período até completar 35 anos e, depois disso, a metade do período. O funcionário recebe, pelo menos, o vencimento de base inicial do grau em que foi nomeado. Em seguida, a progressão nos escalões é determinada em função da antiguidade e do mérito. Assim, o vencimento de base aumenta, em princípio, a cada dois anos até ao quinto escalão, depois disso, a cada três anos até ao nono escalão e, a partir daí, a cada quatro anos. Os funcionários que se destaquem por um nível de desempenho contínuo e duradouro podem receber antecipadamente o vencimento de base correspondente ao escalão imediatamente superior.
- 41 Como salienta o órgão jurisdicional de reenvio, a aplicação conjugada do sistema de progressão por escalões, previsto pelo artigo § 27 da antiga lei sobre as remunerações dos funcionários, e do modo de cálculo da idade de referência, como resulta do § 28 da mesma lei, tem por efeito, por exemplo, que uma pessoa nomeada funcionário efetivo ao serviço do Estado federal ou do Land Berlin, que tenha completado 21 de idade, começava no escalão 1 do grau A11, enquanto uma pessoa que só ingresse na função pública com 23 anos de idade é classificada no escalão 2 desse grau.

- 42 Como observou o Tribunal de Justiça no n.º 58 do acórdão Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), verifica-se, em tal situação, que a remuneração de base obtida por dois funcionários recrutados no mesmo dia no mesmo grau, que tenham experiência profissional igual ou equivalente, mas idades diferentes, será diferente em função da idade que tinham no momento desse recrutamento. Daqui resulta que esses dois funcionários estão numa situação comparável e que um beneficia de remuneração de base inferior à obtida pelo outro.
- 43 Por conseguinte, o sistema de remunerações estabelecido pelos §§ 27 e 28 da antiga lei sobre as remunerações dos funcionários estabelece uma diferença de tratamento diretamente fundada no critério relativo à idade, na aceção do disposto no artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), da Diretiva 2000/78.
- 44 Num segundo momento, importa examinar se essa diferença de tratamento pode ser justificada à luz do disposto no artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.
- 45 O primeiro parágrafo desta disposição especifica que os Estados-Membros podem prever que as diferenças de tratamento com base na idade não constituam discriminação se forem objetiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objetivo legítimo, incluindo objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objetivo sejam apropriados e necessários.
- 46 O Tribunal de Justiça tem reiteradamente decidido no sentido de que os Estados-Membros podem estabelecer medidas que contenham diferenças de tratamento com base na idade, em conformidade com o disposto no artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2000/78. Dispõem de uma ampla margem de apreciação na escolha não só do prosseguimento de um determinado objetivo entre outros em matéria de política social e do emprego mas também na definição das medidas suscetíveis de o realizar (v. acórdãos Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, n.º 68, e Rosenblatt, C-45/09, EU:C:2010:601, n.º 41).
- 47 Segundo o Governo alemão, a diferença de tratamento constatada no n.º 43 do presente acórdão é justificada pelo objetivo que consiste em valorizar de maneira constante a experiência profissional anterior, garantindo uma prática administrativa uniforme.
- 48 A este propósito, o Tribunal de Justiça já reconheceu que o objetivo 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 (acórdão Hennigs e Mai, EU:C:2011:560, n.º 72 e jurisprudência referida).
- 49 Importa ainda verificar, segundo os próprios termos do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, se, no quadro da ampla margem de apreciação reconhecida aos Estados-Membros e recordada no n.º 46 do presente acórdão, os meios para realizar esse objetivo são apropriados e necessários.
- 50 A este respeito, o Tribunal de Justiça reconheceu que o recurso ao critério da antiguidade é, regra geral, apropriado para atingir esse objetivo, pois a antiguidade é paralela à experiência profissional. Ora, se a medida em causa nos processos principais permite ao funcionário 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 funcionário que não tem nenhuma experiência profissional se baseia apenas na idade (acórdão Hennigs e Mai, EU:C:2011:560, n.ºs 74 e 75).
- 51 Como o Tribunal de Justiça observou no n.º 77 do acórdão Hennigs e Mai (EU:C:2011:560), daqui se conclui, em tal situação, que a classificação de um funcionário, em função da idade, no escalão de vencimento de base, quando do recrutamento, vai para além do que é necessário e apropriado para atingir o objetivo legítimo invocado pelo Governo alemão e que consiste em tomar em conta a experiência profissional adquirida pelo funcionário anteriormente ao seu recrutamento.

52 À luz das considerações precedentes, há que responder à segunda e terceira questões submetidas que os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma medida nacional, como a que está em causa nos processos principais, por força da qual, em cada grau de função, o escalão de vencimento de base de um funcionário, no momento do seu recrutamento, é determinado em função da idade deste.

Quanto à sexta e sétima questões

53 Com a sexta e sétima questões, que devem ser analisadas conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma legislação nacional, como a que está em causa nos processos principais, que define as modalidades da reclassificação, no âmbito de um novo sistema de remunerações, de funcionários já titulares antes da entrada em vigor desta lei e que prevê, por um lado, que o escalão remuneratório em que estes se encontram atualmente classificados é determinado unicamente com base no montante do vencimento de base destes ao abrigo do antigo sistema de remunerações, apesar de este último se basear numa discriminação fundada na idade do funcionário, e, por outro, que a progressão posterior na nova tabela de vencimentos é doravante determinada exclusivamente em função da experiência adquirida a partir da entrada em vigor da referida legislação. O órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se esta lei tem por efeito perpetuar uma discriminação em razão da idade e, eventualmente, se esta pode ser justificada pelo objetivo de preservar os direitos adquiridos e as expectativas legítimas relativas à evolução futura da remuneração.

54 Importa recordar que, como resulta das decisões de reenvio, a nova lei relativa às remunerações dos funcionários do Land Berlin e a Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin substituíram, neste *Land*, a antiga lei sobre as remunerações dos funcionários.

55 O sistema de remunerações estabelecido pela nova lei relativa às remunerações dos funcionários do Land Berlin também não prevê níveis etários nem idade de referência, mas prevê uma classificação inicial dos novos funcionários num «escalão de experiência» e a progressão posterior da remuneração, escalão a escalão, na tabela de vencimentos pertinente, em função da duração dos períodos de serviço cumpridos de acordo com as exigências impostas.

56 A Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin prevê, por sua vez, que cada funcionário já titular seja reclassificado num escalão ou num escalão transitório, consoante as funções exercidas em 31 de julho de 2011 e o vencimento de base a que teria tido direito em 1 de agosto de 2011. É classificado no escalão ou no escalão transitório correspondente ao montante do vencimento de base arredondado à unidade superior.

57 No que respeita à questão de saber se a Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin estabelece uma diferença de tratamento baseada na idade, na aceção do artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, da Diretiva 2000/78, resulta das decisões de reenvio que a classificação dos funcionários já titulares num escalão transitório lhes assegurava um vencimento de referência cujo montante era equivalente ao que recebiam no quadro da antiga lei sobre as remunerações dos funcionários. Ora, o vencimento auferido em aplicação desta última lei era composto principalmente pelo vencimento de base que tinha sido calculado, quando do recrutamento, exclusivamente em função da idade do funcionário. Como especificou o Tribunal de Justiça no n.º 43 do presente acórdão, o modo de cálculo da remuneração de base instituíra uma discriminação baseada diretamente no critério da idade na aceção das disposições do artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), da Diretiva 2000/78.

- 58 Assim, ao fixar o vencimento de referência com base na remuneração auferida anteriormente pelos funcionários já titulares, a qual se baseava na idade de referência, o sistema estabelecido pela Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin perpetuou uma situação discriminatória no termo da qual os funcionários auferem uma remuneração inferior à auferida por outros funcionários, apesar de se encontrarem em situações comparáveis, e isso unicamente em razão da idade que tinham quando do seu recrutamento (v., por analogia, acórdão Hennigs e Mai, EU:C:2011:560, n.º 84).
- 59 Esta diferença de tratamento é passível de se perpetuar no quadro da nova lei relativa às remunerações dos funcionários do Land Berlin, dado que a reclassificação definitiva dos funcionários já titulares foi realizada a partir do escalão ou do escalão transitório atribuído a cada funcionário (v., por analogia, acórdão Hennigs e Mai, EU:C:2011:560, n.º 85).
- 60 Resulta destas considerações que, tanto no quadro da Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin como no da nova lei relativa às remunerações dos funcionários do Land Berlin, alguns funcionários já titulares auferem uma remuneração menor do que a auferida por outros, apesar de se encontrarem em situações comparáveis, unicamente em razão da sua idade quando do seu recrutamento, o que constitui uma discriminação direta baseada na idade, na aceção do artigo 2.º da Diretiva 2000/78.
- 61 Importa pois examinar se essa diferença de tratamento baseada na idade pode ser justificada à luz do disposto no artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.
- 62 Para esse efeito, há que verificar, à luz dos princípios enunciados nos n.ºs 45 e 46 do presente acórdão, se a diferença de tratamento em razão da idade constante da Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin e, conseqüentemente, da nova lei relativa às remunerações dos funcionários do Land Berlin é uma medida que prossegue um objetivo legítimo e que é apropriada e necessária à realização desse objetivo.
- 63 Resulta tanto das decisões de reenvio como das observações do Governo alemão que a Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin prossegue o objetivo de proteção dos direitos adquiridos e das expectativas legítimas relativas à evolução futura da remuneração. O Governo alemão alega designadamente que, no quadro do processo de participação relativo à adoção da Lei relativa à reforma das remunerações dos funcionários do Land Berlin, as organizações sindicais reivindicaram a manutenção prolongada dos direitos adquiridos e exigiram disposições complementares destinadas a garantir esta manutenção. Segundo esse governo, um projeto de lei que não tivesse acautelado a manutenção destes direitos enfrentaria a oposição dos sindicatos, o que comprometia a sua conclusão.
- 64 Cumpre, antes de mais, observar que a proteção dos direitos adquiridos por uma categoria de pessoas constitui uma razão imperiosa de interesse geral (acórdãos Comissão/Alemanha, C-456/05, EU:C:2007:755, n.º 63, e Hennigs e Mai, EU:C:2011:560, n.º 90).
- 65 No que respeita, em seguida, ao caráter adequado da Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin, importa salientar, por um lado, que o Governo alemão alegou que a antiga lei sobre as remunerações dos funcionários era, relativamente à maioria dos funcionários já titulares, tendo em conta os percursos profissionais típicos da época, mais vantajosa do que a nova lei relativa às remunerações dos funcionários do Land Berlin. Por conseguinte, a classificação dos funcionários já titulares diretamente no sistema previsto por esta última lei, para muitos deles, teria conduzido a uma redução salarial, calculada em, pelo menos, um escalão, ou seja, consoante o grau, entre 80 euros e 150 euros aproximadamente.

- 66 Por outro lado, como resulta do artigo 2.º, n.º 2, da Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin, os funcionários já titulares foram reclassificados num escalão correspondente ao montante do seu vencimento de base anterior arredondado à unidade superior.
- 67 Nestas condições, há que constatar que a manutenção das remunerações anteriores e, conseqüentemente, de um regime que estabelece uma diferença de tratamento em função da idade permitiram evitar perdas de remuneração e, como resulta designadamente do n.º 63 do presente acórdão, eram determinantes para permitir ao legislador nacional realizar a passagem do sistema instituído pela antiga lei sobre as remunerações dos funcionários para o resultante da nova lei relativa às remunerações dos funcionários do Land Berlin.
- 68 Uma lei como a que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin afigura-se assim suscetível de alcançar o objetivo prosseguido, que consiste em garantir a manutenção dos direitos adquiridos.
- 69 Por último, há que verificar se essa lei não excede o necessário para atingir esse objetivo.
- 70 O órgão jurisdicional de reenvio salienta, a este propósito, que teria sido preferível aplicar retroativamente a todos os funcionários já titulares o novo sistema de classificação ou submetê-los a um regime transitório que garanta ao funcionário já titular e favorecido o nível de remuneração anterior até ter adquirido a experiência exigida pelo novo sistema de remunerações para pedir uma remuneração superior.
- 71 Com o objetivo de examinar se uma lei como a que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin excede o necessário para alcançar o objetivo prosseguido, importa situar esta lei no contexto em que se insere e tomar em consideração o prejuízo que é suscetível de causar às pessoas visadas (acórdão HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.º 89).
- 72 No que respeita, em primeiro lugar, ao contexto em que foi adotada a Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin, há que salientar que resulta dos pedidos de decisão prejudicial que os legisladores nacionais competentes, ainda antes da prolação do acórdão Hennigs e Mai (EU:C:2011:560), revogaram a antiga lei sobre as remunerações dos funcionários e, com o objetivo de eliminar a discriminação em razão da idade que afetava esta última, procederam a uma reforma do regime de remunerações dos funcionários federais e dos do Land Berlin.
- 73 Foi neste contexto que foi adotada a Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin, que, como indica a sua epígrafe, prevê uma derrogação transitória relativamente aos funcionários já titulares. A reclassificação destes funcionários em escalões ou escalões transitórios foi imediata e, na sequência da sua reclassificação definitiva com base na nova lei relativa às remunerações dos funcionários do Land Berlin, o seu vencimento evolui apenas em função dos critérios previstos por esta lei, a saber, a experiência profissional e o mérito, e entre os quais, portanto, já não figura a idade.
- 74 O Governo alemão salienta que esta reforma não devia causar uma redução do nível de rendimentos nem das perspetivas de rendimentos globais da carreira dos funcionários já titulares. Tal reforma, que tem lugar no contexto de um forte endividamento do Land Berlin e, à escala nacional, de um esforço geral de consolidação orçamental, devia ser efetuada a um custo constante. Além disso, devido ao número significativo de funcionários a reclassificar, a passagem para o novo sistema devia ter lugar sem dispêndio excessivo de meios administrativos, isto é, tanto quanto possível, sem análise casuística.

- 75 O Governo alemão alega, a este respeito, que teria sido necessário analisar mais de 65 000 casos individuais com o objetivo de determinar o «escalão de experiência» adequado em aplicação dos artigos 27.º e 28.º da nova lei relativa às remunerações dos funcionários do Land Berlin, e depois calcular se esta reclassificação era mais favorável ou não do que uma reclassificação com base nas disposições da lei que estabelece um regime transitório relativo à remuneração dos funcionários do Land Berlin. Tal análise teria tido uma duração de cerca de 360 000 horas.
- 76 Esse governo acrescenta que já não era possível, para um número relativamente elevado de funcionários a reclassificar, determinar *a posteriori* e individualmente os períodos de atividade anteriores à sua titularização que deveriam ter tido a possibilidade de invocar utilmente. Se assim fosse, seria necessário excluir totalmente ou reconhecer sem prova esses períodos, o que, consoante os casos, teria prejudicado ou beneficiado de maneira constante os funcionários afetados. Tal resultado teria conduzido, desse modo, a resultados arbitrários e, portanto, inadmissíveis.
- 77 Cumpre recordar que justificações baseadas no aumento dos encargos financeiros e em eventuais dificuldades administrativas não podem, em princípio, justificar o desrespeito das obrigações decorrentes da proibição de discriminação com base na idade enunciada no artigo 2.º da Diretiva 2000/78 (v., por analogia, acórdão Erny, C-172/11, EU:C:2012:399, n.º 48).
- 78 No entanto, não se pode exigir que se proceda a um exame individual de cada caso particular para determinar *a posteriori* e individualmente os períodos de experiência anteriores, na medida em que a gestão do regime em causa deve ser viável do ponto de vista técnico e económico (v., por analogia, acórdão Dansk Jurist- og Økonomforbund, C-546/11, EU:C:2013:603, n.º 70).
- 79 Impõe-se tal observação tendo em conta o número especialmente elevado de funcionários, a extensão do período em causa, a diversidade dos respetivos percursos e as dificuldades que podem surgir no âmbito da determinação dos períodos de atividade anteriores que estes funcionários teriam podido invocar utilmente. Assim sendo, pode admitir-se que o método que consiste em analisar o caso individual de cada funcionário já titular revestiu uma complexidade excessiva e comportou um risco elevado de erros.
- 80 Nestas condições, há que considerar que o legislador nacional não excedeu os limites da sua margem de apreciação ao considerar que não era realista nem desejável aplicar retroativamente a todos os funcionários já titulares o novo sistema de classificação ou submetê-los a um regime transitório que garanta ao funcionário já titular e favorecido o nível de remuneração anterior até ele ter adquirido a experiência exigida pelo novo sistema de remunerações para pedir uma remuneração superior.
- 81 No que respeita, em segundo lugar, ao prejuízo que uma lei como a que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin podia causar às pessoas que afeta, há que constatar que, tendo em conta o que resulta dos n.ºs 75 e 76 do presente acórdão, bem como a falta de um sistema de referência válido, que permitisse a comparação entre os funcionários beneficiados e os funcionários prejudicados, a determinação desse prejuízo é especialmente complexa.
- 82 Foi, além disso, sustentado perante o Tribunal de Justiça que a variação de remuneração é circunscrita em razão dos limites de idade de recrutamento específicos do direito alemão da função pública. Resulta ainda das observações do Governo alemão que, no que respeita aos processos principais, era aplicável um limite de idade de 35 anos, pelo que eventuais diferenças de remuneração não podiam atingir a variação existente entre o primeiro e o último escalões de um grau.
- 83 De resto, embora resulte das decisões de reenvio que a Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin tem por efeito que a variação de remuneração se mantém quase idêntica até que os funcionários já titulares cedam ao escalão mais elevado do seu grau, em contrapartida, essas decisões não contêm elementos mais precisos ou concretos a esse respeito. O Governo alemão, por sua vez, invocou a existência de dois mecanismos suscetíveis, em seu

entender, de atenuar, ou mesmo de eliminar, a diferença de tratamento causada pela classificação de dois funcionários em escalões diferentes em razão da sua idade. Segundo esse governo, a diminuição do número de escalões e a reclassificação dos funcionários num escalão correspondente ao montante do seu vencimento de base anterior arredondado à unidade superior teriam por efeito que a variação de remuneração se atenuava ou mesmo desaparecia alguns anos depois.

- 84 À luz dos elementos constantes das decisões de reenvio e dos autos apresentados ao Tribunal de Justiça, tal possibilidade não pode ser excluída.
- 85 Nestas condições, não se verifica que o legislador nacional tenha excedido o necessário para alcançar o objetivo prosseguido ao adotar as medidas transitórias derogatórias previstas pela Lei que institui um regime transitório aplicável às remunerações dos funcionários do Land Berlin.
- 86 Portanto, há que responder à sexta e sétima questões que os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma legislação nacional, como a que está em causa nos processos principais, que define as modalidades da reclassificação, no âmbito de um novo sistema de remunerações, de funcionários titulares antes da entrada em vigor desta legislação e que prevê, por um lado, que o escalão remuneratório em que estes se encontram atualmente classificados é determinado unicamente com base no montante do vencimento de base destes ao abrigo do antigo sistema de remunerações, apesar de este último se basear numa discriminação fundada na idade do funcionário, e, por outro, que a progressão posterior na nova tabela de vencimentos é doravante determinada exclusivamente em função da experiência adquirida a partir da entrada em vigor da referida legislação.

Quanto à quarta questão

- 87 Com a quarta questão, o órgão jurisdicional de reenvio questiona o Tribunal de Justiça sobre as consequências jurídicas que deve retirar em caso de violação, pela antiga lei sobre as remunerações dos funcionários, do princípio da não discriminação em razão da idade. Esse órgão jurisdicional procura saber se estas consequências resultam da Diretiva 2000/78 ou da jurisprudência resultante do acórdão Francovich e o. (C-6/90 e C-9/90, EU:C:1991:428) e se, nesta última hipótese, estão reunidas as condições para acionar a responsabilidade da República Federal da Alemanha. O referido órgão jurisdicional pergunta, em concreto, se, em circunstâncias como as relativas aos processos principais, o direito da União, em especial o artigo 17.º da Diretiva 2000/78, impõe que seja atribuído, de forma retroativa, aos funcionários discriminados um montante correspondente à diferença entre a remuneração efetivamente recebida e a correspondente ao escalão mais elevado do seu grau.
- 88 A título preliminar, importa recordar a obrigação de interpretação conforme do direito nacional, que exige que os órgãos jurisdicionais nacionais façam tudo o que for da sua competência, tomando em consideração todo o direito interno e aplicando os métodos de interpretação por este reconhecidos, a fim de garantir a plena eficácia da Diretiva 2000/78 e alcançar uma solução conforme com o objetivo por ela prosseguido (v., neste sentido, acórdão Lopes Da Silva Jorge, C-42/11, EU:C:2012:517, n.º 56).
- 89 Na impossibilidade de proceder a uma interpretação e a uma aplicação da legislação nacional conforme com as exigências desta diretiva, convém igualmente recordar que, por força do princípio do primado do direito da União, de que o princípio da não discriminação em razão da idade também beneficia, deve ser afastada uma legislação nacional contrária que seja abrangida pelo âmbito de aplicação do direito da União (v. acórdão Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, n.º 54 e jurisprudência referida).
- 90 No entanto, nas suas decisões de reenvio, o órgão jurisdicional de reenvio indica que lhe parece excluído que os artigos 27.º e 28.º da antiga lei sobre as remunerações dos funcionários possam ser objeto de uma interpretação conforme com o direito da União.

- 91 Esse órgão jurisdicional constata, por outro lado, que, em aplicação dos métodos de interpretação reconhecidos pelo direito alemão, não tem a possibilidade de colmatar o vazio criado pela não aplicação das disposições nacionais contrárias ao princípio da não discriminação. O referido órgão jurisdicional salienta ainda que, diversamente da situação no processo que deu origem ao acórdão Hennigs e Mai (EU:C:2011:560), o direito alemão aplicável no âmbito dos processos principais não lhe permite conferir aos funcionários discriminados um direito ao pagamento da diferença de montante existente entre o seu vencimento e o dos funcionários que, em razão da idade, foram classificados no escalão mais elevado.
- 92 Por outro lado, também não lhe é possível proceder a uma classificação retroativa dos funcionários mais velhos num escalão inferior, em razão das considerações relativas à proteção da confiança legítima e dos direitos adquiridos.
- 93 Reportando-se aos acórdãos Terhoeve (C-18/95, EU:C:1999:22, n.º 57) e Landtová (C-399/09, EU:C:2011:415, n.º 51), esse órgão jurisdicional pergunta-se no entanto se, quando seja detetada uma discriminação contrária ao direito da União e enquanto não forem adotadas medidas que restabeleçam a igualdade de tratamento, o respeito do princípio da igualdade pode ser assegurado unicamente pela concessão, às pessoas da categoria desfavorecida, das mesmas vantagens de que beneficiam as pessoas da categoria privilegiada.
- 94 Em primeiro lugar, há que salientar que incumbe ao órgão jurisdicional nacional retirar as consequências jurídicas da constatação de não conformidade com a Diretiva 2000/78 de uma legislação como a que está em causa nos processos principais.
- 95 No que respeita, em segundo lugar, aos acórdãos Terhoeve (EU:C:1999:22) e Landtová (EU:C:2011:415), o Tribunal de Justiça decidiu, no essencial, que, quando o direito nacional, em violação do direito da União, prevê um tratamento diferenciado entre vários grupos de pessoas e enquanto não forem adotadas medidas que restabeleçam a igualdade de tratamento, o respeito do princípio da igualdade só pode ser assegurado pela concessão, às pessoas da categoria desfavorecida, das mesmas vantagens de que beneficiam as pessoas da categoria privilegiada. O Tribunal de Justiça especificou igualmente, no âmbito desses acórdãos, que o regime aplicável aos membros do grupo privilegiado, na falta de aplicação correta do direito da União, continua a ser o único sistema de referência válido.
- 96 Cumpre salientar que esta solução se destina a ser aplicada unicamente perante um tal sistema de referência válido. Ora, há que observar que este não existe no quadro de uma legislação como a que está em causa nos processos principais, em cujo âmbito não é possível designar uma categoria de funcionários favorecidos. Com efeito, os artigos 27.º e 28.º da antiga lei sobre as remunerações dos funcionários aplicavam-se a quaisquer funcionários quando do seu recrutamento e, como resulta do n.º 42 do presente acórdão, os aspetos discriminatórios daí resultantes afetam potencialmente a totalidade dos funcionários.
- 97 Daqui resulta que a jurisprudência referida nos n.ºs 93 e 95 do presente não é transponível para os casos relativamente aos quais o órgão jurisdicional de reenvio foi chamado a pronunciar-se.
- 98 Em terceiro lugar, importa recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o princípio da responsabilidade do Estado pelos danos causados aos particulares por violações do direito da União que lhe sejam imputáveis é inerente ao sistema dos Tratados em que esta última se baseia (v., neste sentido, acórdãos Francovich e o., EU:C:1991:428, n.º 35; Brasserie du pêcheur e Factortame, C-46/93 e C-48/93, EU:C:1996:79, n.º 31; e Transportes Urbanos y Servicios Generales, C-118/08, EU:C:2010:39, n.º 29).

- 99 A este respeito, o Tribunal de Justiça decidiu que os particulares lesados têm direito a reparação, desde que estejam preenchidos três requisitos, a saber, que a norma de direito da União violada tenha por objeto conferir-lhes direitos, que a violação dessa norma seja suficientemente caracterizada e que haja um nexo de causalidade direto entre essa violação e o dano sofrido pelos particulares (v., neste sentido, acórdão *Transportes Urbanos y Servicios Generales*, EU:C:2010:39, n.º 30).
- 100 A aplicação destes requisitos que permitam fazer incorrer os Estados-Membros em responsabilidade pelos danos causados aos particulares por violações do direito da União deve, em princípio, ser feita pelos órgãos jurisdicionais nacionais, em conformidade com as orientações fornecidas para o efeito pelo Tribunal de Justiça (v. acórdão *Test Claimants in the FII Group Litigation*, C-446/04, EU:C:2006:774, n.º 210 e jurisprudência referida).
- 101 No que respeita ao primeiro requisito, basta constatar que o artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, lido em conjugação com o artigo 1.º da mesma, proíbe, de uma maneira geral e inequívoca, qualquer discriminação direta ou indireta, não objetivamente justificada, no que respeita ao emprego e ao trabalho e que se baseie designadamente na idade do trabalhador. Estas disposições têm por objeto conferir aos particulares direitos que os mesmos podem invocar perante os Estados-Membros.
- 102 Quanto ao segundo requisito, o Tribunal de Justiça teve oportunidade de especificar que existe uma violação suficientemente caracterizada do direito da União quando a mesma implica uma violação manifesta e grave pelo Estado-Membro dos limites que se impõem ao seu poder de apreciação, sendo os elementos a tomar em consideração, designadamente, o grau de clareza e de precisão da regra violada e o âmbito da margem de apreciação que a regra violada deixa às autoridades nacionais (acórdão *Synthon*, C-452/06, EU:C:2008:565, n.º 37 e jurisprudência referida). Assim, a margem de apreciação de um Estado-Membro constitui um critério importante para demonstrar a existência de uma violação suficientemente caracterizada do direito da União (acórdão *Robins e o.*, C-278/05, EU:C:2007:56, n.º 72).
- 103 No caso em apreço, o órgão jurisdicional nacional, para apreciar se uma violação do artigo 2.º da Diretiva 2000/78 cometida pelo Estado-Membro em causa era suficientemente caracterizada, deve tomar em consideração o facto de o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, desta diretiva conferir aos Estados-Membros a liberdade de preverem medidas contendo diferenças de tratamento diretamente fundadas na idade, bem como uma ampla margem de apreciação na escolha não só do prosseguimento de um determinado objetivo entre outros em matéria de política social e do emprego mas também na definição das medidas suscetíveis de o realizar.
- 104 Há que observar que a natureza e o alcance da obrigação que incumbe aos Estados-Membros por força dos artigos 2.º, n.º 2, e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, relativamente a uma legislação nacional como a antiga lei sobre as remunerações dos funcionários, foram clarificados e especificados a partir da prolação do acórdão *Hennigs e Mai* (EU:C:2011:560).
- 105 A este respeito, importa recordar que, embora a interpretação pelo Tribunal de Justiça de uma norma do direito da União, no âmbito de um pedido de decisão prejudicial, esclareça e precise, sempre que seja necessário, o significado e o alcance dessa norma, tal como deve ser ou deveria ter sido entendida e aplicada desde o momento da sua entrada em vigor (v., neste sentido, designadamente, acórdão *RWE Vertrieb*, C-92/11, EU:C:2013:180, n.º 58), compete ao juiz nacional apreciar se, no entanto, a natureza e o alcance das obrigações que incumbem aos Estados-Membros por força do artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78 relativamente a uma legislação como a que está em causa nos processos principais só podiam ser considerados claros e precisos a partir do acórdão *Hennigs e Mai*, (EU:C:2011:560) a saber, em 8 de setembro de 2011 (v., por analogia, acórdão *Hogan e o.*, C-398/11, EU:C:2013:272, n.ºs 51 e 52). Eventualmente, dever-se-ia concluir no sentido da inexistência de uma violação suficientemente caracterizada antes dessa data.

- 106 No que respeita ao terceiro requisito para que seja acionada a responsabilidade do Estado em razão de uma violação do direito da União, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se, como parece decorrer dos autos apresentados ao Tribunal de Justiça, existe um nexo de causalidade direto entre a referida violação e o dano que pode ser sofrido pelos recorrentes nos processos principais.
- 107 Consequentemente, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se estão reunidos todos os requisitos impostos pela jurisprudência do Tribunal de Justiça para que, ao abrigo do direito da União, a República Federal da Alemanha incorra em responsabilidade.
- 108 Tendo em conta o exposto, há que responder à quarta questão submetida do seguinte modo:
- Em circunstâncias como as relativas aos processos principais, o direito da União, em especial o artigo 17.º da Diretiva 2000/78, não impõe que seja atribuído, de forma retroativa, aos funcionários discriminados um montante equivalente à diferença entre a remuneração efetivamente recebida e a correspondente ao escalão mais elevado do seu grau.
 - Incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se estão reunidos todos os requisitos impostos pela jurisprudência do Tribunal de Justiça para que, ao abrigo do direito da União, a República Federal da Alemanha incorra em responsabilidade.

Quanto à oitava questão

- 109 Tendo em conta a resposta dada à sexta e sétima questões, não há que responder à oitava questão.

Quanto à quinta questão

- 110 Com a quinta questão, o órgão jurisdicional de reenvio procura saber, no essencial, se o direito da União se opõe a uma disposição nacional, como a que está em causa nos litígios nos processos principais, que consagra a obrigação de o funcionário invocar um direito a prestações pecuniárias que não resultam diretamente da lei num prazo relativamente breve, a saber, antes do termo do exercício orçamental em curso.
- 111 Como salientou o advogado-geral no n.º 111 das suas conclusões, o artigo 9.º da Diretiva 2000/78 prevê, por um lado, que os Estados-Membros asseguram que todas as pessoas que se considerem lesadas pela não aplicação, no que lhes diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento possam recorrer a processos judiciais e/ou administrativos para que sejam respeitadas as obrigações resultantes desta diretiva e, por outro, que estas obrigações dos Estados-Membros não prejudicam as regras nacionais relativas aos prazos concedidos para a interposição de recursos relacionados com o referido princípio. Resulta da redação desta disposição que a questão dos prazos para dar início a um procedimento que tenha por objeto fazer respeitar as obrigações decorrentes da mesma diretiva não está regulada no direito da União.
- 112 A este respeito, há que recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, não havendo regulamentação da União na matéria, as vias processuais destinadas a salvaguardar os direitos que para os litigantes decorrem do direito da União dependem da ordem jurídica interna de cada Estado-Membro, por força do princípio da autonomia processual dos Estados-Membros, na condição, porém, de não serem menos favoráveis do que as que regulam situações análogas de natureza interna (princípio da equivalência) e de não tornarem impossível, na prática, ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pela ordem jurídica da União (princípio da efetividade) (v., designadamente, acórdãos Meilicke e o., C-262/09, EU:C:2011:438, n.º 55, e Pelati, C-603/10, EU:C:2012:639, n.º 23).

- 113 Quanto ao princípio da equivalência, há que salientar que, no que respeita aos processos principais, o Tribunal de Justiça não dispõe de quaisquer elementos que permitam duvidar da conformidade com este princípio de uma regra como a que está em causa nesses processos.
- 114 No que respeita ao princípio da efetividade, o Tribunal de Justiça reconheceu a compatibilidade com o direito da União da fixação de prazos razoáveis de recurso, sob pena de preclusão, no interesse da segurança jurídica que protege simultaneamente o contribuinte e a administração em causa. Com efeito, esses prazos não podem, na prática, impossibilitar ou dificultar excessivamente o exercício dos direitos conferidos pelo ordenamento jurídico da União (acórdão Meilicke e o., EU:C:2011:438, n.º 56 e jurisprudência referida).
- 115 Resulta do exposto que deve responder-se à quinta questão submetida que o direito da União não se opõe a uma disposição nacional, como a que está em causa nos processos principais, que consagra a obrigação de o funcionário invocar um direito a prestações pecuniárias que não resultam diretamente da lei num prazo relativamente breve, a saber, antes do termo do exercício orçamental em curso, se essa disposição não infringir o princípio da equivalência nem o princípio da efetividade. Cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se estes requisitos estão preenchidos nos processos principais.

Quanto às despesas

- 116 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 efetuadas 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 artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, deve ser interpretado no sentido de que as condições de remuneração dos funcionários estão abrangidas pelo âmbito de aplicação desta diretiva.**
- 2) **Os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma medida nacional, como a que está em causa nos processos principais, por força da qual, em cada grau de função, o escalão de vencimento de base de um funcionário, no momento do seu recrutamento, é determinado em função da idade deste.**
- 3) **Os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma legislação nacional, como a que está em causa nos processos principais, que define as modalidades da reclassificação, no âmbito de um novo sistema de remunerações, de funcionários titulares antes da entrada em vigor desta legislação e que prevê, por um lado, que o escalão remuneratório em que estes se encontram atualmente classificados é determinado unicamente com base no montante do vencimento de base destes ao abrigo do antigo sistema de remunerações, apesar de este último se basear numa discriminação fundada na idade do funcionário, e, por outro, que a progressão posterior na nova tabela de vencimentos é doravante determinada exclusivamente em função da experiência adquirida a partir da entrada em vigor da referida legislação.**
- 4) **Em circunstâncias como as relativas aos processos principais, o direito da União, em especial o artigo 17.º da Diretiva 2000/78, não impõe que seja atribuído, de forma retroativa, aos funcionários discriminados um montante equivalente à diferença entre a remuneração efetivamente recebida e a correspondente ao escalão mais elevado do seu grau.**

Incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se estão reunidos todos os requisitos impostos pela jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia para que, ao abrigo do direito da União, a República Federal da Alemanha incorra em responsabilidade.

- 5) **O direito da União não se opõe a uma disposição nacional, como a que está em causa nos processos principais, que consagra a obrigação de o funcionário invocar um direito a prestações pecuniárias que não resultam diretamente da lei num prazo relativamente breve, a saber, antes do termo do exercício orçamental em curso, se essa disposição não infringir o princípio da equivalência nem o princípio da efetividade. Cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se estes requisitos estão preenchidos nos processos principais.**

Assinaturas