



Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
YVES BOT
apresentadas em 3 de julho de 2014¹

Processo C-417/13

ÖBB Personenverkehr AG
contra
Gotthard Starjakob

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Oberster Gerichtshof (Áustria)]

«Política social — Diretiva 2000/78/CE — Diferença de tratamento baseada na idade — Data de referência para efeitos de progressão — Regulamentação discriminatória de um Estado-Membro que não tem em conta períodos de atividade completados antes dos 18 anos de idade para cálculo da remuneração — Adoção de uma nova regulamentação com efeito retroativo e sem compensação financeira — Persistência da diferença de tratamento — Justificações — Direito ao pagamento da diferença de remuneração — Sanções — Prazo de prescrição»

1. O presente pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia² e de diversas disposições 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 profissional³.
2. As questões foram suscitadas no âmbito de um litígio que opõe as ÖBB-Personenverkehr AG (a seguir «ÖBB») a G. Starjakob, a respeito da licitude do regime profissional de remuneração instituído pelo legislador austríaco para eliminar uma discriminação em razão da idade.

I — Quadro jurídico

A — Diretiva 2000/78

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 enuncia:

«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

1 — Língua original: francês.

2 — A seguir «Carta».

3 — JO L 303, p. 16.

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. De acordo com o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da referida diretiva, esta é aplicável, dentro dos limites das competências atribuídas à Comunidade Europeia, 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.

6. O artigo 6.º da Diretiva 2000/78 tem a seguinte redação:

«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 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, «[o]s 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, n.º 1, alínea a), desta diretiva prevê que os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para assegurar que sejam suprimidas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento.

9. O artigo 17.º da referida diretiva, relativo às sanções, dispõe:

«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. Os Estados-Membros notificam a Comissão de tais disposições o mais tardar em 2 de dezembro de 2003, e notificá-la-ão o mais rapidamente possível de qualquer posterior alteração às mesmas».

B — *Direito austríaco*

10. Até 31 de dezembro de 1995, o § 3 do Regulamento de 1963 relativo ao regime salarial dos caminhos-de-ferro (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963⁴), com a epígrafe «Data relevante para efeitos de progressão», previa:

«(1) A data de referência para efeitos de progressão deve ser determinada de forma que — salvo os períodos anteriores aos 18 anos de idade completos e sem prejuízo das disposições restritivas dos n.ºs 4 a 7 — se antepõem ao dia de admissão os seguintes períodos anteriores:

- a) os períodos indicados no n.º 2, na sua totalidade,
- b) os outros períodos, em metade.

(2) Nos termos do n.º 1, alínea a), devem acrescentar-se antes do dia da admissão:

1. A duração do trabalho numa atividade que represente, no mínimo, metade do tempo previsto para um trabalhador a tempo inteiro no âmbito de uma relação de trabalho ao serviço dos caminhos-de-ferro austríacos.

[...]

(6) É proibido ter em conta mais que uma vez um único e mesmo período — exceção feita à dupla contagem prevista no § 32 do [Regulamento de 1974 relativo ao regime salarial dos caminhos-de-ferro (Bundesbahn-Besoldungsordnung 1974)]».

11. O § 3 do BO 1963 foi alterado pela Lei dos caminhos-de-ferro federais (Bundesbahngesetz⁵), cujo § 53a enuncia:

«(1) Para os agentes e pensionistas que entrem ou venham a entrar ao serviços dos caminhos-de-ferro austríacos (ÖBB) [...] até 31 de dezembro de 2004 e cuja data individual de referência para efeitos de progressão seja ou venha a ser fixada com base no § 3 do [BO 1963], esta data será objeto de nova determinação, depois da comunicação dos tempos de serviço a ter em conta, em conformidade com as disposições seguintes:

1. A data de referência para efeitos de progressão deve ser determinada de forma que se antepõem ao dia de admissão [...] os períodos a ter em conta (Z 2), posteriores a 30 de junho do ano em que tenham ou teriam sido cumpridos nove anos de escolaridade, após a entrada no primeiro nível de ensino escolar.
2. Os períodos a ter em conta resultam das regras de contagem em vigor, definidas pelas disposições aplicáveis do BO 1963 [...].

(2) Em caso de fixação de nova data individual de referência para efeitos de progressão em conformidade com o n.º 1, são aplicáveis as disposições seguintes:

1. Cada período necessário para efeitos de progressão em cada um dos três primeiros escalões é acrescido de um ano.

4 — BGBl. 170/1963, a seguir «BO 1963».

5 — BGBl. I, 129/2011, a seguir «BBG».

2. A progressão tem lugar em 1 de janeiro seguinte ao cumprimento de cada período necessário para efeitos de progressão (data da progressão).
3. A fixação da nova data individual de referência para efeitos de progressão não produz efeitos se implicar uma degradação salarial em relação à data estabelecida anteriormente [6].

[...]

(4) Para a fixação da nova data de referência para efeitos de progressão, a prova dos tempos de serviço a considerar, em conformidade com o n.º 1, deve ser devidamente apresentada pelos agentes e pensionistas, por meio de formulário fornecido pelo empregador. Para as pessoas que não apresentem essa prova ou que a apresentem de forma incorreta ou incompleta, mantêm-se, em relação a elas, a data de referência para efeitos de progressão anteriormente aplicável [...].

(5) Relativamente aos créditos salariais provenientes da fixação da nova data de referência para efeitos de progressão, o período entre 18 de junho de 2009 e a data da publicação da Lei federal no BGBI. I, 129/2011 não entra no cálculo do prazo de prescrição de três anos.»

12. Além disso, as disposições da Lei sobre a igualdade de tratamento (Gleichbehandlungsgesetz)⁷ enunciam:

«§ 17 — Princípio da igualdade de tratamento no âmbito de uma relação de trabalho

(1) Ninguém pode ser alvo de discriminação direta ou indireta, com base na [...] idade [...] no âmbito de uma relação de trabalho, designadamente:

[...]

2. quanto à fixação da remuneração,

[...]

§ 26 — Consequências da violação do princípio da igualdade de tratamento

[...]

(2) Se, em consequência da violação pelo empregador do princípio da igualdade de tratamento, constante do § 17, n.º 1, ponto 2, um trabalhador ou uma trabalhadora receber, pelo mesmo trabalho ou por um trabalho de valor comparável, uma remuneração inferior à de um trabalhador ou trabalhadora que não seja alvo de uma discriminação por qualquer um dos motivos referidos no § 17, esse trabalhador ou essa trabalhadora tem direito ao pagamento pelo empregador da diferença de remuneração e uma indemnização pelos danos morais sofridos.

[...]

§ 29 — Prazos para o exercício dos direitos

(1) [...] Relativamente aos direitos decorrentes do § 26, n.º 2 [...], é aplicável a prescrição de três anos, prevista no § 1486 [do Código Civil Austríaco (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch)]⁸.

6 — A seguir «cláusula de proteção dos direitos prestados».

7 — BGBI. I, 66/2004.

8 — A seguir «ABGB».

[...]»

13. Por último, as disposições pertinentes em matéria de prescrição do «ABGB» enunciam:

«§ 1480 — Os créditos relativos a prestações anuais em atraso, em especial de juros, [...] caducam no prazo de três anos; o direito enquanto tal prescreve pelo não exercício durante trinta anos.

§ 1486 — Prazos especiais de prescrição

Prescrevem no prazo de três anos: os créditos

[...]

5. dos trabalhadores que respeitem à sua remuneração e ao reembolso de despesas emergentes dos contratos de trabalho dos operários, dos trabalhadores à jorna, dos trabalhadores do serviço doméstico e de todos os trabalhadores privados [...]»

II — Litígio no processo principal e questões prejudiciais

14. G. Starjakob iniciou a sua relação de trabalho, em 1 de fevereiro de 1990, com uma entidade antecessora da ÖBB. A data de referência para efeitos de progressão foi estabelecida, no seu caso, tendo em conta os tempos de serviço prestados a partir do seu 18.º aniversário, em 21 de maio de 1986. O período de aprendizagem efetuado por G. Starjakob depois desse seu aniversário foi tido em conta em metade, ao passo que o efetuado antes do referido aniversário não foi contabilizado, em conformidade com o § 3 do BO 1963.

15. De acordo com os esclarecimentos prestados pelo Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal, Áustria), se se tivesse fixado a data de referência para efeitos de progressão do recorrente em conformidade com a nova disposição do § 53a, n.º 1, da BBG, isto é, tendo também em conta os tempos de serviço prestados por este, antes de atingir os 18 anos completos (posteriores a 30 de junho seguinte ao fim dos nove anos de escolaridade obrigatória geral), resultaria uma nova data de referência para efeitos de progressão, a saber 22 de junho de 1985. Se se considerasse esta nova data e, simultaneamente, se continuasse a determinar a classificação de G. Starjakob em função da situação jurídica anterior, resultaria uma diferença de salário de 3 963,75 euros ilíquidos a seu favor, para o período compreendido entre novembro de 2007 e junho de 2012.

16. Em 2012, invocando o acórdão Hütter⁹, G. Starjakob intentou contra as ÖBB uma ação para pagamento da diferença salarial que lhe seria devida relativamente ao período de 2007-2012, se a data de referência para efeitos de progressão tivesse sido calculada tendo em conta o período de aprendizagem efetuado antes do seu 18.º aniversário.

17. O Landesgericht Innsbruck (Tribunal Regional de Innsbruck) julgou a ação improcedente, por considerar que o § 53^a, da BBG tinha eliminado a discriminação com base na idade. G. Starjakob só podia reclamar que a data de referência para efeitos de progressão fosse calculada em conformidade com o n.º 1 do referido § 53a unicamente se aceitasse, nomeadamente, os n.ºs 2 e 4 do mesmo § 53a, relativos ao aumento dos períodos necessários para a progressão, e as consequências da violação do dever de cooperação. Uma vez que G. Starjakob ainda não apresentou a prova completa dos seus tempos de serviço anteriores, a data de referência fixada, no que lhe diz respeito, continua válida, sem que possa queixar-se de discriminação a seu respeito.

9 — C-88/08, EU:C:2009:381.

18. Em sede de recurso, o Oberlandesgericht Innsbruck (Tribunal Regional Superior de Innsbruck) deu provimento ao pedido de G. Starjakob. Considerou que, na falta de tais provas, era efetivamente a situação jurídica prevista no BO 1963 que se aplicava a G. Starjakob, mas que esta última era discriminatória, de forma que devia ser determinada uma nova data de referência para efeitos de progressão, contabilizando-se o período de aprendizagem efetuado antes dos 18 anos de idade completos. No entanto, na medida em que o § 53a da BBG não lhe é aplicável devido à falta de prova dos seus tempos de serviço anteriores, o período necessário para a progressão continua a ser de dois anos para todos os escalões de remuneração.

19. É nestas condições que, chamado a pronunciar-se em sede de recurso, o Oberster Gerichtshof decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Devem as disposições conjugadas do artigo 21.º da [Carta], do artigo 7.º, n.º 1, do artigo 16.º e do artigo 17.º da Diretiva 2000/78 ser interpretadas no sentido de que

- a) um trabalhador, para o qual a entidade patronal fixou inicialmente uma data de referência errada para efeitos de [progressão], com base num regime legal de contagem do tempo de serviço anterior, que discrimina em razão da idade, tem, em qualquer caso, direito ao pagamento da diferença de salário resultante da aplicação da data de referência não discriminatória para efeitos de [progressão],
- b) ou, pelo contrário, de que o Estado-Membro tem a possibilidade de eliminar, mediante uma contagem não discriminatória do tempo de serviço anterior, a discriminação baseada na idade também sem compensação financeira (através da nova determinação da data de referência para efeitos de [progressão] e prolongando simultaneamente o período para efeitos de [progressão]), em especial quando esta solução neutra em termos de salário se destina a manter a liquidez da entidade patronal e a evitar despesas excessivas com novos cálculos?

2) No caso de resposta afirmativa à questão 1 b),

Pode o legislador introduzir tal contagem não discriminatória do tempo de serviço anterior

- a) também com efeito retroativo (no caso vertente com a publicação da lei de 27.12.2011, BGBl I [129/2011], com efeito retroativo desde 1. 1. 2004) ou
- b) essa contagem só é aplicável desde a data da adoção ou publicação das novas normas de contagem e de progressão?

3) No caso de resposta afirmativa à questão 1 b):

Devem as disposições conjugadas do artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais, do artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, e do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva [2000/78] ser interpretadas no sentido de que

- a) um regime legal, que prevê um período para efeitos de progressão mais longo relativamente ao emprego no início da carreira e que, por conseguinte, dificulta a progressão para o nível salarial seguinte, constitui uma discriminação indireta com base na idade,
- b) e, em caso de resposta afirmativa, no sentido de que esse regime, atendendo à reduzida experiência profissional no início da carreira é adequado e necessário?

4) No caso de resposta afirmativa à questão 1 b):

Devem as disposições conjugadas do artigo 7.º, n.º 1, do artigo 8.º, n.º 1, e do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva [2000/78] ser interpretadas no sentido de que a manutenção de um regime antigo, que discrimina em razão da idade, apenas para proteger o trabalhador das desvantagens, em termos salariais, decorrentes de um regime novo, não discriminatório (cláusula de salvaguarda salarial), é admissível e justificável por motivos de proteção dos direitos prestados e da confiança legítima?

5) No caso de resposta afirmativa à questão 1 b) e à questão 3 b):

a) Pode o legislador, para determinar o tempo de serviço anterior computável, estabelecer uma obrigação de cooperação por parte do trabalhador (dever de cooperação) e fazer depender a passagem para o novo sistema de contagem e de progressão do cumprimento desta obrigação?

b) Pode um trabalhador, que não coopera, como é razoavelmente esperado, na determinação da nova data de referência para efeitos de progressão nos termos do novo sistema não discriminatório de contagem e de progressão, e que, por conseguinte, não invoca de forma consciente o regime não discriminatório e permanece voluntariamente no antigo sistema de contagem e de progressão, que discrimina em razão da idade, alegar uma discriminação baseada na idade decorrente do antigo sistema, ou constitui a permanência no antigo sistema discriminatório apenas para poder invocar direitos pecuniários um abuso de direito?

6) No caso de resposta afirmativa à questão 1 a) ou às questões 1 b) e 2 b):

Exige o princípio da eficácia, consagrado no direito da União nos termos do artigo 47.º, n.º 1, da [Carta] e do artigo 19.º, n.º 1, TUE, que o prazo de prescrição de direitos decorrentes da ordem jurídica da União não comece a correr antes de a situação jurídica ter sido esclarecida de maneira inequívoca através da publicação de uma decisão pertinente do Tribunal de Justiça da União Europeia?

7) No caso de resposta afirmativa à questão 1 a) ou às questões 1 b) e 2 b):

Exige o princípio da equivalência, consagrado no direito da União, que uma suspensão da prescrição prevista no direito nacional para a invocação de direitos nos termos de um novo sistema de contagem e de [progressão] (§ 53a, n.º 5, [da BGG]) seja alargada à invocação de diferenças salariais, que resultam de um antigo sistema, que discrimina em razão da idade?»

III — Análise

20. O regime de remuneração aplicável aos trabalhadores da ÖBB assenta num sistema de progressão, nos termos do qual a remuneração aumenta no termo de períodos determinados, no decurso dos quais o trabalhador adquire antiguidade. Esses períodos são contados a partir de uma data de referência para efeitos de progressão, fixada individualmente. Os períodos anteriores à admissão dos trabalhadores na ÖBB são também contabilizados neste âmbito.

21. Por conseguinte, a data de referência para efeitos de progressão na escala de remunerações é uma data fictícia que determina a classificação no escalão de remuneração e, conseqüentemente, a progressão salarial. Essa data é determinada em função do dia efetivo de entrada em funções e da experiência considerada pertinente. Quanto maior for essa experiência, mais a data é antecipada e mais elevada é a classificação na escala salarial.

22. Com base na jurisprudência do acórdão Hütter¹⁰, o legislador austríaco quis instaurar um novo sistema que permitisse contabilizar os tempos de serviço completados pelos trabalhadores antes de atingirem os 18 anos de idade, o que o sistema anterior não previa.

23. Resulta dos trabalhos preparatórios relativos ao § 53a da BBG que o legislador austríaco quis alargar aos trabalhadores da ÖBB a reforma que tinha sido feita para a função pública a nível federal.

24. Assim, o objetivo desse legislador foi o de eliminar a discriminação em razão da idade que constituía a não contagem dos tempos de serviço prestados pelos trabalhadores da ÖBB, antes de completarem os 18 anos de idade. No entanto, para garantir a neutralidade desta contagem em termos de encargos para o empregador, o novo sistema foi ajustado, para aumentar simultaneamente em um ano o período necessário para a progressão em cada um dos três primeiros escalões. Além disso, o novo dispositivo faz depender a fixação de qualquer nova data de referência da prova, a produzir pelos trabalhadores, dos tempos de serviço anteriores.

25. As questões formuladas pelo órgão jurisdicional de reenvio convidam o Tribunal de Justiça a pronunciar-se sobre a compatibilidade do novo sistema instituído pelo referido legislador com a proibição das discriminações em razão da idade, prevista no artigo 21.º da Carta e pela Diretiva 2000/78.

26. No essencial, o Oberster Gerichtshof pretende saber se um sistema, como o que está em causa no processo principal, que tenta pôr termo a uma discriminação em razão da idade, sem alteração de custos e salvaguardando os direitos prestados dos trabalhadores, é ou não compatível com a Diretiva 2000/78.

27. Para responder às diferentes questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio, analisaremos, antes de mais, se, como sustentam G. Starjakob e a Comissão Europeia, o novo sistema tem o efeito de perpetuar a discriminação em razão da idade que pretende eliminar. De seguida, pronunciar-nos-emos sobre a questão de saber quais as consequências jurídicas que o órgão jurisdicional de reenvio deve retirar da existência de uma discriminação em razão da idade e, em especial, se esta implica necessariamente uma compensação financeira para os trabalhadores discriminados. Por fim, responderemos às questões relativas à conformidade dos prazos de prescrição previstos pelo direito austríaco com o direito da União.

A — Quanto à persistência da discriminação em razão da idade

1. Quanto à existência de uma diferença de tratamento em razão da idade no novo sistema

28. Num primeiro momento, há que averiguar se o novo sistema 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, cumpre 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 seu artigo 2.º, n.º 2, alínea a), esclarece que, para efeitos do n.º 1, existe discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º da diretiva, 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.

29. Na nossa opinião, o novo sistema instituído pelo legislador austríaco, embora permita atualmente contabilizar os tempos de serviço prestados pelos trabalhadores antes dos 18 anos de idade, mantém, de uma outra maneira, uma diferença de tratamento com base na idade.

¹⁰ — EU:C:2009:381.

30. Vimos que o novo sistema associa a fixação de uma nova data de referência, tomando em consideração os tempos de serviço prestados antes dos 18 anos de idade, a um abrandamento do ritmo de progressão nos primeiros escalões da carreira. Resulta das respostas escritas que as partes apresentaram a pedido do Tribunal de Justiça que, no quadro do novo sistema, a data individual de referência para efeitos de progressão deve ser objeto de uma nova fixação para todos os agentes e pensionistas da ÖBB entrados ao serviço ou empregados da ÖBB até 31 de dezembro de 2004. A fixação da nova data de referência tem o efeito de sujeitar o agente em causa ao prolongamento do ritmo de progressão, resultante do § 53a, n.º 2, ponto 1, da BBG.

31. Aparentemente, o novo sistema é, então, aplicável a todos os trabalhadores, pelo que parece pôr termo, de maneira igualitária, à discriminação em razão da idade que existia anteriormente.

32. No entanto, como realçaram, com razão, G. Starjakob e a Comissão, pela conjugação das diferentes disposições do § 53a da BBG, o novo sistema parece destinar-se, antes de mais, aos trabalhadores anteriormente discriminados.

33. Com efeito, como observa o próprio Governo austríaco, para evitar que a fixação da nova data de referência para efeitos de progressão, combinada com o alargamento do ritmo de progressão, tenha o efeito de deteriorar a situação do agente em causa, o § 53a, n.º 2, ponto 3, da BBG enuncia que a fixação da nova data individual de referência para efeitos de progressão não produz efeitos se implicar uma degradação salarial em relação à data fixada anteriormente. Nestes casos, o ritmo de progressão prolongado de três anos também não se aplica.

34. Por conseguinte, é facto assente que o prolongamento dos três primeiros períodos necessários para a progressão só é aplicável aos agentes cuja data de referência para efeitos de progressão deva ser recalculada.

35. Ora, tendo em conta a cláusula de proteção dos direitos prestados, prevista no § 53a, n.º 2, ponto 3, da BBG, é provável que o cálculo da nova data de referência não se aplique aos agentes que reclamaram os seus tempos de serviço prestados depois dos 18 anos de idade e que não têm tempos de serviço prestados antes dessa idade a reclamar e, conseqüentemente, também não lhes seja aplicável o prolongamento de um ano do período necessário para a progressão em cada um dos três primeiros escalões. Com efeito, relativamente aos agentes que completaram, depois dos 18 anos de idade, a totalidade dos respetivos tempos de serviço suscetíveis de contabilização, um prolongamento dos períodos necessários para efeitos de progressão implicaria a uma degradação salarial, devido a um reposicionamento mais baixo na grelha salarial.

36. Assim, em aplicação da cláusula de proteção dos direitos prestados, os agentes que se encontrem numa situação comparável, em relação aos tempos de serviço a reclamar do mesmo empregador, podiam ser alvo de um tratamento diferente, no que diz respeito à duração dos períodos necessários para efeitos de progressão, consoante a respetiva data de referência deva ser recalculada ou não.

37. A lógica inerente ao novo sistema, que associa a fixação de uma nova data de referência a um prolongamento de um ano do período necessário para a progressão em cada um dos três primeiros escalões, conjugada com a cláusula de proteção dos direitos prestados, mantém, por conseguinte, de facto, uma diferença de tratamento entre os agentes que completaram os respetivos tempos de serviço antes dos 18 anos de idade e os que completaram depois dessa idade a totalidade dos seus tempos de serviço suscetíveis de serem contabilizados. Com efeito, só a primeira categoria de trabalhadores, que será objeto do cálculo de uma nova data de referência, será, na prática, afetada pelo prolongamento de um ano do período necessário para a progressão em cada um dos três primeiros escalões.

38. Daqui resulta que o novo sistema perpetua uma diferença de tratamento diretamente baseada no critério da idade, na aceção das disposições do artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), da Diretiva 2000/78. Em último lugar, compete ao órgão jurisdicional de reenvio, a quem incumbe interpretar as disposições do direito nacional, verificar se o novo sistema comporta efetivamente essa diferença de tratamento em razão da idade.

2. Quanto à justificação da diferença de tratamento em razão da idade

39. Num segundo momento, há que analisar se essa diferença de tratamento pode ser justificada à luz do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.

40. O primeiro parágrafo desta disposição esclarece que os Estados-Membros podem prever que uma diferença de tratamento com base na idade não constitui discriminação, quando for objetiva e razoavelmente justificada, 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.

41. O Tribunal de Justiça declarou reiteradamente que os Estados-Membros podem prever medidas que incluam diferenças de tratamento baseadas na idade, em conformidade com o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2000/78. Dispõem de uma ampla margem de apreciação na escolha não só da prossecução de um determinado objetivo, entre outros, em matéria de política social e de emprego, mas também na definição das medidas suscetíveis de o realizar¹¹.

42. À luz destes princípios, importa verificar se o § 53a da BBG, e em especial o seu n.º 2, ponto 3, é uma medida que prossegue um objetivo legítimo e é apropriada e necessária à realização desse objetivo, na medida em que permite não aplicar aos agentes que tenham prestado a totalidade dos seus tempos de serviço depois dos 18 anos de idade a contabilização do prolongamento de um ano do período necessário para a progressão em cada um dos três primeiros escalões.

43. Resulta das explicações que foram prestadas ao Tribunal de Justiça que o novo sistema tenta conciliar diversos objetivos, a saber uma valorização diferente da experiência profissional adquirida no início da carreira, a neutralidade financeira da reforma e a proteção dos direitos prestados.

44. Em relação ao objetivo que consiste em valorizar diferentemente a experiência profissional adquirida no início de carreira, esclarecemos que, do nosso ponto de vista, a escolha feita pelo legislador austríaco de prolongar por um ano o período necessário para a progressão em cada um dos três primeiros escalões não é, em si mesma, criticável. Além de essa decisão se inserir, na nossa opinião, nos limites da margem de apreciação de que este legislador dispõe em matéria de política social, deve recordar-se que o Tribunal de Justiça já considerou que o objetivo de recompensar a experiência adquirida por um trabalhador, lhe permite desempenhar melhor as suas prestações, constitui, regra geral, um fim legítimo de política salarial¹². Entendemos que é legítimo que o empregador valorize diferentemente a experiência profissional adquirida no início de carreira, o que se traduz, no caso em apreço, num abrandamento do ritmo de progressão em início de carreira. Essa experiência será progressivamente melhor valorizada, à medida que o trabalhador se integre no seu ambiente de trabalho e melhore a eficácia das suas prestações.

45. É ainda preciso verificar, de acordo com 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, os meios implementados para realizar esse objetivo são apropriados e necessários.

11 — V. acórdãos Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, n.º 68) e Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, n.º 41).

12 — Acórdão Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560, n.º 72 e jurisprudência referida).

46. A este propósito, como salienta a Comissão, com razão, basta a verificação de uma diferença de tratamento que persiste entre os trabalhadores que completaram a totalidade dos respetivos tempos de serviço depois dos 18 anos de idade e os que completaram os seus tempos de serviço antes dessa idade, para demonstrar que o objetivo que consiste em valorizar diferentemente a experiência profissional adquirida no início da carreira conflitua com o princípio da proporcionalidade, que exige que esse objetivo seja alcançado de maneira coerente e sistemática¹³.

47. Com efeito, a exclusão do prolongamento de um ano do período necessário para a progressão em cada um dos três primeiros escalões, para os agentes que completaram a totalidade dos seus tempos de serviço depois dos 18 anos de idade, demonstra, por si só, que o objetivo que consiste em valorizar diferentemente a experiência profissional adquirida no início de carreira não é prosseguido de maneira coerente e sistemática. Dito de uma forma mais simples, não se trata, na realidade, do verdadeiro objetivo prosseguido pelo legislador austríaco.

48. A análise dos trabalhos preparatórios relativos ao § 53a da BBG revela que o legislador austríaco, quando implementou o novo sistema prosseguia, antes de mais, o objetivo de assegurar a neutralidade da reforma quanto aos custos. Na verdade, foi este objetivo que levou o legislador a associar a fixação de uma nova data de referência a um prolongamento de um ano do período necessário para a progressão em cada um dos três primeiros escalões.

49. Nas suas observações, o Governo austríaco alega que há que considerar a nova regulamentação aplicável aos agentes da ÖBB no contexto de um grande número de outras medidas, que têm por objetivo eliminar da ordem jurídica austríaca as discriminações injustificadas com base na idade. Precisa que, em razão do acórdão Hütter¹⁴, foram necessárias outras medidas similares para os agentes de outras empresas públicas, do Estado Federal, dos Länder e das coletividades locais. Segundo este governo, isso abrangia meio milhão de agentes, isto é, um oitavo da população ativa austríaca.

50. O Governo austríaco sustenta que ter em conta o conjunto dos tempos de serviço anteriores, sem alterar em simultâneo o anterior ritmo de progressão, teria gerado despesas suplementares correspondentes a vários pontos percentuais no desempenho económico da República da Áustria, o que este Estado-Membro não teria podido suportar.

51. Entendemos que estes argumentos do Governo austríaco não podem proceder. Com efeito, o Tribunal de Justiça já declarou que, embora considerações de ordem orçamental possam estar na base das opções de política social de um Estado-Membro e influenciar a natureza ou a extensão das medidas que pretende adotar, tais considerações não podem constituir, por si só, um objetivo legítimo, na aceção do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78¹⁵.

52. Por fim, tratando-se do objetivo que consiste na preservação dos direitos prestados dos trabalhadores que não foram alvo de discriminação em razão da idade, há que constatar que a proteção dos direitos prestados por uma categoria de pessoas constitui uma razão imperiosa de interesse geral¹⁶. Consideramos que este também é um objetivo legítimo, na aceção do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.

53. A cláusula de proteção dos direitos prestados que figura no § 53a, n.º 2, ponto 3, da BBG é suscetível de atingir este objetivo, na medida em que obsta a que ocorra uma degradação salarial, na sequência da fixação de uma nova data de referência.

13 — V., nomeadamente, acórdão Fuchs e Köhler (C-159/10 e C-160/10, EU:C:2011:508, n.º 85).

14 — EU:C:2009:381.

15 — Acórdão Fuchs e Köhler (EU:C:2011:508, n.º 74).

16 — Acórdãos Comissão/Alemanha (C-456/05, EU:C:2007:755, n.º 63) e Hennigs e Mai (EU:C:2011:560, n.º 90).

54. No entanto, importa verificar se esta cláusula não excede o necessário para atingir o referido objetivo.

55. Recordamos que esta disposição tem como efeito excluir a fixação de uma nova data de referência, bem como o prolongamento dos períodos necessários para efeitos de progressão, quando isso implique uma degradação salarial para os agentes da ÖBB, o que, na prática, parece respeitar maioritariamente, senão exclusivamente, aos agentes que não foram alvo de um tratamento discriminatório, a saber os que completaram a totalidade dos seus tempos de serviço depois dos 18 anos de idade.

56. À semelhança da Comissão, consideramos que não seria possível alcançar o resultado desejado, a saber, a manutenção da anterior remuneração dos agentes que não foram alvo de um tratamento discriminatório, sem, por essa razão, renunciar a aplicar a essa categoria de agentes o prolongamento de um ano em cada um dos três primeiros escalões.

57. Além do facto de que uma aplicação igualitária de tal prolongamento teria permitido demonstrar a coerência do novo sistema, à luz do objetivo que consiste em valorizar diferentemente a experiência profissional adquirida no início da carreira, o legislador austríaco podia ter alcançado o objetivo de preservar os direitos prestados pelos trabalhadores que não foram alvo de um tratamento discriminatório através da implementação de um regime transitório. A este propósito, esclarecemos que um sistema como o previsto no § 53a da BBG não constitui, de forma alguma, um regime transitório, na medida em que se destina a regulamentar a carreira dos trabalhadores aos quais se aplica, até que estes últimos tenham atingido o último escalão da grelha salarial.

58. A implementação de um verdadeiro regime transitório teria permitido que, apesar do prolongamento de um ano do período necessário para a progressão em cada um dos três primeiros escalões, os agentes que completaram a totalidade dos seus tempos de serviço depois dos 18 anos de idade mantivessem o mesmo nível de remuneração durante o período transitório.

59. Concretamente, sem a fixação de uma nova data de referência a uma data anterior, a aplicação do prolongamento de um ano do período necessário para a progressão em cada um dos três primeiros escalões aos agentes que não foram objeto de um tratamento discriminatório teria o efeito de fazer retroceder esses agentes para um escalão inferior. Sem uma medida de apoio, esse retrocesso acarretaria inevitavelmente uma diminuição da sua remuneração. Ora, para compensar esse inconveniente, essa medida de apoio podia consistir na previsão, durante um período transitório, da manutenção da remuneração recebida anteriormente por esses agentes, até que atingissem, de novo, a classificação que lhes cabia antes da reforma. Por outras palavras, como explica a Comissão nas suas observações, os agentes que sofressem uma perda de rendimentos, por causa do prolongamento dos períodos necessários para a progressão, conservariam o seu salário inalterado, dissociando-o do escalão de remuneração em que estavam efetivamente classificados, e isso até que esses mesmos agentes atingissem o escalão correspondente a esse salário.

60. É certo que tal regime transitório teria congelado, durante alguns anos, a remuneração dos trabalhadores não discriminados. No entanto, além de que esse período teria sido de curta duração, não excedendo provavelmente três anos, não nos parece que causasse um prejuízo excessivo aos direitos dos trabalhadores e teria, na nossa opinião, constituído um compromisso satisfatório para alcançar um equilíbrio entre, por um lado, a eliminação da discriminação em razão da idade e, por outro, a proteção dos direitos prestados pelos trabalhadores não discriminados.

61. Tendo em conta estes elementos, consideramos que o § 53a, n.º 2, ponto 3, da BBG, na medida em que tem por efeito excluir a aplicação do prolongamento de um ano do período necessário para a progressão em cada um dos três primeiros escalões aos agentes que completaram a totalidade dos seus tempos de serviço depois dos 18 anos de idade, excede o que é necessário para atingir o objetivo de preservar os direitos prestados desses agentes.

62. Decorre das considerações antecedentes 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 no processo principal, nos termos da qual os trabalhadores que completaram os seus tempos de serviço antes dos 18 anos de idade, podem invocar esses períodos de tempo, em contrapartida de um prolongamento de um ano do período necessário para a progressão em cada um dos três primeiros escalões, ao passo que esse prolongamento não é, na prática, aplicado aos trabalhadores que completaram a totalidade dos seus tempos de serviço, suscetíveis de serem contabilizados, depois dos 18 anos de idade.

63. Vamos agora analisar as consequências jurídicas que, na nossa opinião, o órgão jurisdicional de reenvio deve retirar da persistência de uma discriminação em razão da idade no novo sistema.

B — Quanto às consequências jurídicas da persistência de uma discriminação em razão da idade

64. A título preliminar, há que recordar a obrigação de interpretação conforme com o 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 prosseguido¹⁷.

65. Não sendo possível proceder a uma interpretação e a uma aplicação da regulamentação nacional conformes com as exigências desta diretiva, importa também 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 direito da União¹⁸.

66. Por outro lado, é jurisprudência constante que, quando o direito nacional prevê, em violação do direito da União, 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 privilegiada¹⁹. O Tribunal de Justiça também esclareceu que o regime aplicável aos membros do grupo favorecido continuava a ser o único sistema de referência válido, na falta da aplicação correta do direito da União.

67. Resulta desta jurisprudência que, enquanto não for implementado um sistema que proceda à eliminação da discriminação em razão da idade, de uma maneira conforme com a prevista na Diretiva 2000/78, o juiz nacional é obrigado a não aplicar qualquer disposição nacional discriminatória, sem que tenha de pedir ou aguardar a sua revogação prévia pelo legislador, e a aplicar aos membros do grupo desfavorecido o mesmo regime de que beneficiam as pessoas da outra categoria.

68. Por conseguinte, no quadro do litígio no processo principal, isso implica, na nossa opinião, a fixação de uma nova data para efeitos da progressão, em 22 de junho de 1985, sem aplicação do prolongamento de um ano do período necessário para a progressão em cada um dos três primeiros escalões. Daqui resulta, de acordo com as informações prestadas pelo órgão jurisdicional de reenvio, uma diferença de salário a favor de G. Starjakob de 3 963,75 euros líquidos, para o período decorrido entre novembro de 2007 e junho de 2012.

17 — V., neste sentido, acórdão Lopes Da Silva Jorge (C-42/11, EU:C:2012:517, n.º 56).

18 — V. acórdão Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, n.º 54 e jurisprudência referida).

19 — V., nomeadamente, acórdãos Terhoeve (C-18/95, EU:C:1999:22, n.º 57), Jonkman e o. (C-231/06 a C-233/06, EU:C:2007:373, n.º 39) e Landtová (C-399/09, EU:C:2011:415, n.º 51).

69. Embora o pagamento da diferença de salário possa ser validamente reclamada por G. Starjakob, com fundamento na jurisprudência referida, sublinhamos que, atendendo aos elementos facultados pelo órgão jurisdicional de reenvio, aquele também pode reclamar a atribuição de tal compensação financeira, com base nas disposições nacionais de transposição da Diretiva 2000/78 e, designadamente, nas que transpõem o seu artigo 17.º

70. Como o Tribunal de Justiça indicou no seu acórdão *Asociația Accept*²⁰, o artigo 17.º da Diretiva 2000/78 atribui aos Estados-Membros a tarefa de determinar o regime de sanções aplicáveis às violações de disposições nacionais adotadas em aplicação dessa diretiva e de tomar todas as medidas necessárias para assegurar a execução dessas sanções. Apesar de não impor sanções determinadas, esse artigo precisa que as sanções aplicáveis às violações das disposições nacionais adotadas em aplicação dessa diretiva devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas²¹.

71. De acordo com o Tribunal de Justiça, o regime de sanções instituído, com vista à transposição do artigo 17.º da Diretiva 2000/78 para a ordem jurídica de um Estado-Membro, deve, nomeadamente, assegurar, paralelamente às medidas adotadas para dar execução ao artigo 9.º da mesma diretiva, uma proteção jurídica efetiva e eficaz dos direitos previstos por esta. O rigor das sanções deve ser adequado à gravidade das violações que reprimem, designadamente assegurando um efeito realmente dissuasivo, ao mesmo tempo que respeitam o princípio geral da proporcionalidade²². Em todo o caso, uma sanção puramente simbólica não se pode considerar compatível com a aplicação correta e eficaz da Diretiva 2000/78²³.

72. É certo que o artigo 17.º da Diretiva 2000/78 deixa aos Estados-Membros a liberdade de, para punir a violação da proibição de discriminação, escolher entre as diferentes soluções adequadas para realizar o seu objetivo²⁴.

73. No entanto, quando um Estado-Membro escolhe um regime de sanção especial, tem de o aplicar em conformidade com as exigências do direito da União.

74. Em especial, de acordo com o Tribunal de Justiça, se um Estado-Membro escolhe sancionar a violação da proibição de discriminação com a atribuição de uma indemnização, esta deve, em todo o caso, ser adequada aos prejuízos sofridos e mais que uma indemnização meramente simbólica²⁵, para assegurar a sua eficácia e o efeito dissuasivo. Compete ao órgão jurisdicional nacional, dentro da margem de apreciação que lhe é concedida pelo direito nacional, dar à lei adotada para executar a diretiva uma interpretação e uma aplicação conformes com o direito da União²⁶.

75. À luz destes elementos, importa sublinhar que o § 26, n.º 2 da lei relativa à igualdade de tratamento, que, como foi confirmado na audiência, transpõe o artigo 17.º da Diretiva 2000/78 para o direito austríaco, prevê, em favor do trabalhador discriminado, um direito ao pagamento pelo empregador da diferença de remuneração, em consequência de uma discriminação, bem como uma indemnização pelos danos morais sofridos.

20 — C-81/12, EU:C:2013:275.

21 — *Ibidem* (n.º 61).

22 — *Ibidem* (n.º 63 e jurisprudência referida).

23 — *Ibidem* (n.º 64).

24 — V., por analogia, acórdão von Colson e Kamann (14/83, EU:C:1984:153, n.º 28).

25 — *Idem*.

26 — *Idem*.

76. Por conseguinte, o direito ao pagamento da diferença de remuneração, em consequência de uma discriminação em razão da idade, está expressamente previsto na legislação austríaca que transpôs a Diretiva 2000/78, pelo que, no quadro do litígio no processo principal, não vemos como é que o empregador o pode evitar. De resto, o § 26, n.º 2, da lei relativa à igualdade de tratamento também prevê que um trabalhador, como G. Starjakob, possa pedir uma indemnização pelos danos morais sofridos.

77. É óbvio que o pagamento da diferença de remuneração que G. Starjakob reclama pressupõe a sua cooperação. Com efeito, na nossa opinião, embora não se lhe possa exigir que colabore, facultando as provas relativas aos tempos de serviço prestados antes dos 18 anos de idade, com um novo sistema que mantém, como vimos, uma discriminação em razão da idade, é, em contrapartida, obrigado a comunicar essas provas ao órgão jurisdicional de reenvio.

78. Vamos, agora, analisar a sexta e sétima questões, relativas à compatibilidade dos prazos de prescrição previstos pelo direito austríaco com o direito da União.

C — Quanto à compatibilidade dos prazos de prescrição previstos pelo direito austríaco com o direito da União

79. Devem distinguir-se dois prazos de prescrição.

80. Por um lado, a regulamentação austríaca estabelece um prazo de 30 anos para a prescrição do direito de um trabalhador assalariado pedir uma reavaliação dos tempos de serviço que devem ser tidos em conta na fixação da data de referência para efeitos de progressão²⁷. Resulta dos autos que o pedido de G. Starjakob não é afetado por esse prazo de prescrição de 30 anos.

81. Por outro lado, o direito austríaco sujeita os créditos salariais emergentes de uma discriminação a um prazo de prescrição de três anos²⁸.

82. É jurisprudência constante que, na falta de regulamentação da União na matéria, cabe à ordem jurídica interna de cada Estado-Membro designar os órgãos jurisdicionais competentes e regular as modalidades processuais das ações judiciais destinadas a garantir a plena salvaguarda dos direitos que decorrem para os particulares do direito da União, desde que as referidas modalidades não sejam menos favoráveis do que as das ações análogas de natureza interna (princípio da equivalência) e que, na prática, não impossibilitem ou dificultem excessivamente o exercício dos direitos conferidos pela ordem jurídica da União (princípio da efetividade)²⁹.

83. Com a sua sexta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pede, essencialmente, ao Tribunal de Justiça para se pronunciar sobre se o direito da União e, em especial, o princípio da efetividade, implica que o prazo de prescrição dos direitos, que encontra a sua fundamentação no direito da União, só começa a correr a partir de um acórdão do Tribunal de Justiça que clarifique a situação jurídica.

27 — § 1480 do ABGB.

28 — § 29, n.º 1, da lei relativa à igualdade de tratamento, que remete para o § 1486, n.º 5, do ABGB.

29 — V., nomeadamente, acórdão Pohl (C-429/12, EU:C:2014:12, n.º 23 e jurisprudência referida).

84. A resposta a esta questão decorre do acórdão Pohl,³⁰ no qual o Tribunal de Justiça decidiu, a propósito do prazo de prescrição de 30 anos, que o direito da União, e, em particular, o princípio da efetividade, não se opõe a uma regulamentação nacional que sujeita àquele prazo, que começa a contar da celebração da convenção com base na qual foi fixada a data de referência para efeitos da progressão ou a partir da classificação num escalão salarial errado, o direito de um trabalhador pedir uma reavaliação dos tempos de serviço que devam ser tomados em conta na fixação dessa data de referência.

85. Para chegar a essa conclusão, o Tribunal de Justiça precisou que o início do prazo de prescrição resulta, em princípio, do direito nacional e que a eventual declaração pelo Tribunal de Justiça de uma violação do direito da União não afeta, em princípio, esse início³¹. O Tribunal de Justiça concluiu daí que as datas respetivas de prolação dos acórdãos *Österreichischer Gewerkschaftsbund*³² e *Hütter*³³ não afetavam o início do prazo de prescrição de 30 anos e, assim, não eram pertinentes para apreciar a observância do princípio da efetividade, no âmbito do processo que deu origem ao acórdão Pohl³⁴.

86. Na nossa opinião, esta solução pode ser alargada ao prazo de prescrição de três anos, ao qual estão sujeitos os créditos salariais emergentes de uma discriminação. Por conseguinte, o direito da União não exige de modo nenhum que a aplicação desse prazo esteja dependente da prolação do acórdão *Hütter*³⁵, a saber 18 de junho de 2009.

87. Dito isto, por força do princípio da autonomia processual, o legislador austríaco podia ter tido em consideração, como fez no § 53a, n.º 5, da BBG, a data de prolação do acórdão *Hütter*³⁶, para adequar uma suspensão do prazo de prescrição de três anos.

88. Por fim, com a sua sétima questão, o órgão jurisdicional de reenvio pede ao Tribunal de Justiça para se pronunciar sobre se o princípio da equivalência determina o alargamento da suspensão, prevista no § 53a, n.º 5, da BBG, do prazo de prescrição aplicável aos créditos salariais que resultam da fixação de uma nova data de referência para efeitos de progressão, no âmbito do novo sistema, às ações para pagamento de diferenças salariais, emergentes de um antigo sistema constitutivo de uma discriminação em razão da idade.

89. Recordamos que, por força do § 53a, n.º 5, da BBG «[r]elativamente aos créditos salariais provenientes da fixação da nova data de referência para efeitos de progressão, o período entre 18 de junho de 2009 e a data de publicação da lei federal no BGB1. I, 129/2011 não entra no cálculo do prazo de prescrição de três anos».

90. Por força do primado do direito da União, o juiz nacional apenas está obrigado a não aplicar as disposições do direito nacional que forem contrárias ao direito da União. Embora, como vimos, as disposições do § 53a da BBG, que têm o efeito de perpetuar a discriminação em razão da idade, não devam ser aplicadas pelo juiz nacional, tal não é o caso das disposições que, como o § 53a, n.º 5, da BBG, estão em conformidade com o direito da União. Por conseguinte, esta disposição do novo sistema é, na nossa opinião, plenamente aplicável no âmbito do litígio no processo principal.

30 — EU:C:2014:12.

31 — Acórdão Pohl (EU:C:2014:12, n.º 31 e jurisprudência referida).

32 — C-195/98, EU:C:2000:655.

33 — EU:C:2009:381.

34 — EU:C:2014:12.

35 — EU:C:2009:381.

36 — *Idem*.

IV — Conclusão

91. Tendo em conta as considerações que antecedem, propomos que se responda da seguinte forma às questões prejudiciais submetidas pelo Oberster Gerichtshof:

«Os artigos 2.º 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, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma medida nacional, como a que está em causa no processo principal, nos termos da qual os trabalhadores que completaram os seus tempos de serviço antes dos 18 anos de idade podem invocar esses períodos, em contrapartida de um aumento, em um ano, do período necessário para a progressão em cada um dos três primeiros escalões, ao passo que esse aumento não é, na prática, aplicado aos trabalhadores que completaram a totalidade dos seus tempos de serviço, suscetíveis de serem contabilizados, depois dos 18 anos de idade.

Enquanto não tiver sido implementado um sistema que proceda à eliminação da discriminação em razão da idade de uma maneira conforme com a prevista na Diretiva, o juiz nacional é obrigado a não aplicar qualquer disposição nacional discriminatória, sem que tenha de pedir ou aguardar a sua revogação prévia pelo legislador nacional, e a aplicar aos membros do grupo desfavorecido o mesmo regime de que beneficiam as pessoas da outra categoria.

Cabe ao juiz nacional aplicar a uma situação como a do processo principal a legislação nacional que transpõe a Diretiva 2000/78 e, em especial, as disposições dessa legislação que transpõem o artigo 17.º desta diretiva para o seu ordenamento jurídico.

O direito da União não se opõe à aplicação de um prazo de prescrição de três anos para os créditos salariais emergentes de uma discriminação em razão da idade, nem a que o legislador nacional decida suspender esse prazo no período compreendido entre 18 de junho de 2009, data de prolação do acórdão Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), e a data de publicação da legislação nacional que prevê a contabilização dos tempos de serviço prestados antes dos 18 anos de idade.»