



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

11 de novembro de 2014*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2000/78/CE — Igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional — Artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea a) — Artigo 6.º, n.º 1 — Discriminação baseada na idade — Regulamentação nacional que, para efeitos de determinação da remuneração, subordina a tomada em conta dos períodos de formação e de serviço cumpridos antes dos 18 anos a um prolongamento dos prazos de progressão na carreira — Justificação — Aptidão para alcançar a finalidade prosseguida — Possibilidade de contestar o prolongamento dos prazos de progressão na carreira»

No processo C-530/13,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Verwaltungsgerichtshof (Áustria), por decisão de 16 de setembro de 2013, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 8 de outubro de 2013, no processo

Leopold Schmitzer

contra

Bundesministerin für Inneres,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: V. Skouris, presidente, K. Lenaerts, vice-presidente, A. Tizzano, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, C. Vajda, S. Rodin e K. Jürimäe, presidentes de secção, A. Rosas, E. Juhász, A. Borg Barthet, J. Malenovský, A. Arabadjiev (relator), M. Safjan e F. Biltgen, juízes,

advogado-geral: Y. Bot,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação do Governo austríaco, por C. Pesendorfer, na qualidade de agente,
 - em representação da Comissão Europeia, por B.-R. Killmann e D. Martin, na qualidade de agentes,
- vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,
profere o presente

* Língua do processo: alemão.

Acórdão

- 1 O presente pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta») e dos artigos 2.º, 6.º, n.º 1, e 16.º 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 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe L. Schmitzer à Bundesministerin für Inneres (Ministra Federal do Interior), a respeito da licitude do regime de remuneração da função pública adotado pelo legislador austríaco para pôr termo a uma discriminação baseada na idade.

Quadro jurídico

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
 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 Segundo o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da referida diretiva, esta é aplicável a todas as pessoas, tanto no setor 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 O artigo 9.º desta diretiva, com a epígrafe «Defesa dos direitos», dispõe, no seu n.º 1:

«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 da Diretiva 2000/78, com a epígrafe «Cumprimento», enuncia:

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

[...]

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

Direito austríaco

Regime anterior à lei de reforma

9 Na sua versão em vigor até à respetiva alteração retroativa pela Lei federal de 30 de agosto de 2010, que altera a Lei de 1979 relativa ao estatuto dos funcionários, a Lei de 1956 relativa aos salários, a Lei de 1948 relativa aos agentes contratuais e a Lei relativa ao estatuto e à função dos juizes e do Ministério Público (BGBl. I, 82/2010), aplicável entre 1 de janeiro de 2004 e 30 de agosto de 2010 (a seguir «lei de reforma»), o § 8 da Lei de 1956 relativa aos salários (Gehaltsgesetz 1956, BGBl. 54/1956, a seguir «GehG») previa uma regra geral de progressão na carreira bianual.

10 Na sua versão em vigor em 31 de dezembro de 2003, o § 12, n.º 1, da GehG, conforme alterada pela Lei de 2002 relativa à desregulamentação e à função pública (Deregulierungsgesetz-Öffentlicher Dienst 2002, BGBl. I, 119/2002), dispunha:

«Excluindo os períodos que o interessado tenha cumprido antes de ter completado 18 anos e sem prejuízo das restrições enunciadas nos n.ºs 4 a 8, a data de referência a tomar em consideração para efeitos de progressão de escalão é calculada desde o dia da contratação:

1. à razão dos períodos enumerados no n.º 2, que são tomados em consideração na totalidade;

2. à razão dos outros períodos:

a) que preencham os critérios dos n.ºs 3 ou 3a, que são tomados em consideração na totalidade, e/ou

b) que não preencham os critérios enunciados nos n.ºs 3 ou 3a, que são tomados em consideração pela metade, até ao máximo de três anos.»

Lei de reforma

11 A lei de reforma destinou-se a conformar as regras federais de cálculo dos períodos anteriores à entrada ao serviço com a Diretiva 2000/78, conforme interpretada pelo Tribunal de Justiça no acórdão Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), no qual o Tribunal declarou a incompatibilidade com os artigos 1.º, 2.º e 6.º da Diretiva 2000/78 de uma legislação nacional que, para não desfavorecer o ensino geral em relação à formação profissional e promover a inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho, excluía a tomada em consideração de períodos de emprego cumpridos antes dos 18 anos para efeitos da determinação do escalão em que são colocados os agentes contratuais da função pública de um Estado-Membro.

12 Esta lei alterou em particular, com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2004, os §§ 8 e 12 da GehG.

13 Com a epígrafe «Progressão na carreira», o § 8, n.º 1, da GehG, conforme alterada pela lei de reforma, tem a seguinte redação:

«A progressão na carreira é determinada em função de uma data de referência. Salvo disposição em contrário no presente artigo, o período necessário para a progressão para o segundo escalão de cada categoria de emprego é de cinco anos e de dois anos para os outros escalões.»

14 Com a epígrafe «Data de referência da progressão na carreira», o § 12 da GehG, conforme alterada pela lei de reforma, prevê:

«(1) Sem prejuízo das restrições enunciadas nos n.ºs 4 a 8, a data de referência a tomar em consideração para efeitos de progressão de escalão calcula-se desde o dia da contratação, à razão dos períodos posteriores a 30 de junho do ano em que foram ou deveriam ter sido concluídos nove anos de escolaridade após a admissão no primeiro grau de ensino:

1. os períodos enumerados no n.º 2 são tomados em consideração na totalidade;
2. os outros períodos,
 - a) que preencham os critérios enunciados nos n.ºs 3 ou 3a, são tomados em consideração na totalidade;
 - b) que não preencham os critérios enunciados nos n.ºs 3 ou 3a,
 - aa) são tomados em consideração na totalidade até três anos e
 - bb) são tomados em consideração pela metade até três anos suplementares.

[...]

(3) Os períodos referidos no n.º 1, ponto 2, durante os quais o funcionário exerceu uma atividade ou prosseguiu estudos podem, no interesse geral, ser tomados em consideração na sua totalidade na medida em que essa atividade ou esses estudos apresentem um interesse especial para o serviço. [...]

[...]»

15 O § 113, n.º 10 a 12, da GehG, conforme alterada pela lei de reforma, prevê:

«(10) A data de referência a tomar em consideração para a progressão de escalão e a posição salarial que daí resulta só podem ser recalculadas em conformidade com os §§ 8 e 12 [da GehG, conforme alterada pela lei de reforma,] mediante pedido e apenas nos casos em que a posição salarial existente seja determinada pela data de referência. Os beneficiários de prestações periódicas também podem apresentar um pedido ao abrigo da Lei de 1965 relativa às pensões.

(11) Às pessoas que não apresentaram um pedido nos termos dos n.ºs 10 e 12 ou relativamente às quais a data de referência não deva ser recalculada em conformidade com o n.º 10,

1. continuam a aplicar-se os §§ 8 e 12, n.º 1, [da GehG] na versão em vigor em 31 de dezembro de 2003 [...]

[...]

(12) Os pedidos referidos no n.º 10 devem ser apresentados por meio de formulário a definir pelo chanceler federal por via regulamentar. As pessoas autorizadas a introduzir um pedido que, antes da data da promulgação [da lei de reforma], tinham requerido um novo cálculo da sua data de referência ou da sua posição salarial, invocando períodos anteriores à sua entrada ao serviço cumpridos antes dos 18 anos, ou que tinham requerido um ajustamento salarial pelo mesmo motivo devem apresentar um novo pedido utilizando o formulário acima referido [...]

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

16 L. Schmitzer é funcionário do Bundesministerium für Inneres (Ministério Federal do Interior). Em 22 janeiro de 2013, apresentou um pedido de revisão da data de referência tomada em consideração para efeitos da sua progressão na carreira, requerendo que fossem tidos em conta os períodos de formação e de serviço, na aceção da legislação nacional aplicável, que cumpriu antes dos 18 anos. Enquanto o direito em vigor à data do seu recrutamento não permitia contabilizar esses períodos, o § 113 da GehG, conforme alterada pela lei de reforma, passou a autorizar essa contabilização.

17 Por decisão de 28 de janeiro de 2013, a Bundesministerin für Inneres fixou a nova data de referência em 1 de julho de 1975, em conformidade com o pedido de L. Schmitzer. Na fundamentação dessa decisão, indicou que o regime de remuneração de L. Schmitzer também está sujeito ao § 8 da GehG, conforme alterada pela lei de reforma, que subordina a progressão para o segundo escalão ao cumprimento de um período de cinco anos no primeiro escalão.

18 Em 26 de fevereiro de 2013, L. Schmitzer apresentou um pedido de correção da sua posição salarial ao abrigo do § 8 da GehG, na sua redação anterior à lei de reforma, a fim de beneficiar de uma progressão de escalão de dois em dois anos a partir da data de referência.

19 Em 4 de abril de 2013, a Bundesministerin für Inneres indeferiu esse pedido.

20 L. Schmitzer interpôs recurso dessa decisão para o Verwaltungsgerichtshof (Tribunal Administrativo). Esse órgão jurisdicional interroga-se se uma alteração legislativa que introduziu um novo método de determinação não discriminatório da data de referência a ter em conta para efeitos de progressão dos funcionários pode, concomitantemente, prever um prolongamento da duração dos períodos a cumprir para mudar de escalão. O referido órgão jurisdicional questiona-se sobre a compatibilidade desse prolongamento com o direito da União, na medida em que abrange unicamente os funcionários que pedem uma revisão da data de referência tomada em consideração para a sua progressão de escalão e para a sua posição salarial, excluindo aqueles que não apresentam esse pedido e aqueles para quem a alteração dessa data não é pertinente.

21 Nestas condições, o Verwaltungsgerichtshof decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

- «1) Sem prejuízo do previsto no artigo 52.º, n.º 1, da [Carta] e no artigo 6.º da Diretiva [2000/78], constitui uma diferença de tratamento (direta) em razão da idade, no sentido do artigo 21.º da Carta ou do artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), [desta diretiva], o facto de ter sido introduzido um regime de progressão salarial não discriminatório para novos funcionários segundo o qual um antigo funcionário discriminado nos termos da legislação anterior (devido à não contagem dos períodos anteriores aos 18 anos [...] para efeitos de progressão na carreira), embora possa optar pelo novo regime e obter uma data de referência para efeitos de progressão na carreira determinada sem qualquer discriminação, mas com a consequência de lhe ser aplicável de acordo com o direito nacional a progressão mais lenta prevista no novo regime, e de a sua posição retributiva (e, consequentemente, o seu salário), apesar do melhoramento da data de referência para efeitos de progressão na carreira, não melhorarem de forma a ficar na mesma posição retributiva de um antigo funcionário favorecido de acordo com a legislação anterior (que, embora não possa beneficiar de períodos anteriores aos 18 anos, pode beneficiar de períodos posteriores aos 18 anos [...] que lhe foram contados nos termos da lei anterior e que, portanto, não se vê obrigado a optar pelo novo regime)?
- 2) [Em] caso de resposta afirmativa, pode um funcionário — na falta de justificação no sentido do artigo 52.º, n.º 1, da Carta ou do artigo 6.º da Diretiva 2000/78 (ver a questão 3) — invocar a aplicabilidade direta do artigo 21.º da Carta ou do artigo 2.º [desta diretiva] numa ação sobre a sua posição retributiva, mesmo quando previamente tenha optado pelo novo regime e obtido o melhoramento da data de referência para efeitos de progressão na carreira?
- 3) Em caso de resposta afirmativa à questão 1): com a introdução de um regime não discriminatório aplicável a novos funcionários, a manutenção transitória de uma diferença de tratamento salarial entre os antigos funcionários favorecidos que não optaram pelo novo regime e os antigos funcionários que optaram pelo novo regime mas que continuam a ser discriminados, [à luz] dos artigos 52.º, n.º 1, da Carta e 6.º da [referida diretiva], pode ser justificada [por motivos de economia administrativa e de] proteção dos direitos adquiridos assim como [de] proteção da confiança [legítima], se
- a) o legislador nacional, ao regular o regime de progressão nas carreiras, não necessitar do consentimento dos parceiros sociais e tenha apenas de respeitar o direito fundamental da proteção da confiança, que não exige a manutenção total dos direitos adquiridos, no sentido de manutenção total do regime anterior para antigos funcionários favorecidos que não optem pelo novo regime;
- b) o legislador nacional tivesse a possibilidade de eliminar a desigualdade de tratamento entre antigos funcionários através da contagem dos períodos anteriores aos 18 anos [...], mas mantendo os antigos regimes de progressão na carreira para antigos funcionários até aí favorecidos;
- c) a carga administrativa, devido ao grande número de pedidos expectável, fosse considerável, mas, mesmo assim, os custos correspondentes não se aproximassem sequer do montante total das retribuições que os funcionários discriminados perdem e no futuro continuarão a perder comparativamente com os funcionários beneficiados;
- d) o período transitório da manutenção da diferença de tratamento entre antigos funcionários venha a perdurar durante várias décadas e a afetar durante muito tempo a grande maioria dos funcionários (como consequência da política de ‘não admissão’ de novos funcionários nos serviços públicos);

- e) o novo regime tiver efeitos retroativos que desfavorecem os funcionários que, tendo em conta o primado do direito da União, pelo menos entre 1 de janeiro de 2004 e 30 de agosto de 2010, tinham direito ao regime mais favorável dos funcionários beneficiados, cuja aplicação já tinham requerido anteriormente à aprovação da nova lei?
- 4) Em caso de resposta negativa às questões 1) ou 2), ou de resposta afirmativa à questão 3):
- a) Um regime legal que prevê um período mais longo de progressão no início da carreira e que, por conseguinte, dificulta a progressão para o nível salarial superior, constitui uma discriminação indireta em razão da idade?
- b) Em caso de resposta afirmativa, esse regime, atendendo à reduzida experiência profissional no início da carreira, é adequado e necessário?
- 5) Em caso de resposta afirmativa à questão 3):
- a) Um regime legal que conta ‘outros períodos’ até ao máximo de 3 anos por inteiro e mais 3 anos por metade, mesmo que não tenham sido de formação escolar nem de experiência profissional, constituem uma discriminação em razão da idade?
- b) Em caso de resposta afirmativa, essa discriminação é justificada para evitar o desfavorecimento da posição retributiva desses funcionários (manifestamente pensava-se também nos novos funcionários), que não têm períodos anteriores aos 18 anos [...] que possam ser considerados embora exista a possibilidade de contar outros períodos após os 18 anos?
- 6) Em caso de resposta afirmativa à questão 4) a), e de resposta negativa à questão 4) b), e simultânea resposta afirmativa à questão 3), ou de resposta afirmativa à questão 5) a), e resposta negativa à questão 5) b):

As características discriminatórias do novo regime têm como consequência que a diferença de tratamento transitória dos antigos funcionários não é justificada?»

Quanto às questões prejudiciais

Observações preliminares

- 22 Com as suas questões prejudiciais, o órgão jurisdicional de reenvio pede ao Tribunal de Justiça que interprete o princípio da não discriminação em razão da idade, consagrado no artigo 21.º da Carta e concretizado pela Diretiva 2000/78.
- 23 Como decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça, quando adotam medidas que entram no âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, a qual, no domínio do emprego e do trabalho, concretiza o princípio da não discriminação em razão da idade, os Estados-Membros devem agir no respeito dessa diretiva (v., neste sentido, acórdãos Prigge e o., C-447/09, EU:C:2011:573, n.º 48, e Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, EU:C:2012:329, n.º 22).
- 24 Nestas condições, há que analisar as questões submetidas, no âmbito de um litígio, como o do processo principal, que opõe um particular à administração nacional, apenas à luz da Diretiva 2000/78.

Quanto à primeira e terceira questões

- 25 Com a sua primeira e terceira questões, que importa examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se os artigos 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional que, para pôr termo a uma discriminação baseada na idade, tem em conta os períodos de formação e de serviço anteriores aos 18 anos, mas que, simultaneamente, introduz para os funcionários vítimas dessa discriminação um prolongamento de três anos do período necessário para poderem passar do primeiro para o segundo escalão de cada categoria de emprego e de cada categoria salarial.
- 26 Num primeiro momento, importa averiguar se a regulamentação nacional em causa contém uma diferença de tratamento 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 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.
- 27 No processo principal, as categorias de pessoas pertinentes para efeitos desta comparação são, por um lado, os funcionários cuja experiência profissional tenha sido adquirida, ainda que apenas em parte, antes dos 18 anos (a seguir «funcionários desfavorecidos pelo regime anterior») e, por outro, os que obtiveram, após terem completado essa idade, uma experiência da mesma natureza e com uma duração comparável (a seguir «funcionários favorecidos pelo regime anterior»).
- 28 Contrariamente ao que alega o Governo austríaco, a circunstância de alguns funcionários terem renunciado a invocar o § 12, n.º 2, da GehG, conforme alterada pela lei de reforma, e, por esse facto, continuarem sujeitos ao regime anterior a esta lei não é suscetível de afetar a pertinência destas categorias para efeitos da referida comparação.
- 29 Quanto à existência de uma diferença de tratamento entre estas duas categorias de funcionários, decorre dos documentos dos autos de que o Tribunal dispõe que, na sequência do acórdão Hütter (EU:C:2009:381), o legislador austríaco alterou, com a adoção da lei de reforma, os termos do § 12, n.º 1, da GehG e implementou um regime de remuneração e de progressão na carreira que permite ter em conta, para efeitos da determinação da data de referência para a progressão na carreira, a totalidade da experiência dos trabalhadores, independentemente de esta ter sido adquirida antes ou depois de completarem 18 anos. Como refere o órgão jurisdicional de reenvio, esta data de referência é atualmente determinada sem discriminação baseada na idade.
- 30 No entanto, há que examinar se a lei de reforma continua a aplicar um tratamento diferente às duas categorias de funcionários em causa.
- 31 A este respeito, há que salientar que os funcionários desfavorecidos pelo regime anterior que peçam, com base no § 113, n.º 10, da GehG, conforme alterada pela lei de reforma, que os períodos anteriores ao seu décimo oitavo aniversário sejam tidos em conta ficam sujeitos ao § 8, n.º 1, da GehG, conforme alterada pela mesma lei, que só prevê a progressão do primeiro para o segundo escalão ao fim de cinco anos, enquanto o regime anterior a esta lei previa essa progressão no prazo de dois anos.
- 32 Em contrapartida, nos termos do § 113, n.º 11, da GehG, conforme alterada pela lei de reforma, a data de referência a tomar em consideração para a progressão dos funcionários favorecidos pelo regime anterior só é recalculada na sequência de um pedido que, como salienta o órgão jurisdicional de reenvio, esses funcionários não têm nenhum motivo para apresentar. Por conseguinte, esses

funcionários não ficarão sujeitos ao prolongamento de três anos do período necessário para a progressão do primeiro para o segundo escalão, contrariamente aos funcionários desfavorecidos pelo regime anterior que tenham apresentado esse pedido.

- 33 Assim, ao adotar o § 8, n.º 1, da GehG, conforme alterada pela lei de reforma, o legislador austríaco introduziu uma disposição que continua a aplicar um tratamento diferente entre os funcionários desfavorecidos pelo regime anterior e os que foram favorecidos por esse regime, no que se refere à sua posição salarial e à remuneração correspondente.
- 34 Deste modo, a regulamentação nacional em causa no processo principal não só neutraliza a vantagem decorrente da tomada em conta de períodos de formação e de serviço cumpridos antes dos 18 anos como prejudica apenas os funcionários desfavorecidos pelo regime anterior, uma vez que o prolongamento dos prazos de progressão na carreira só é suscetível de se aplicar a estes últimos. Consequentemente, os efeitos desfavoráveis do regime anterior à lei de reforma em relação a estes funcionários não deixaram totalmente de existir.
- 35 Na medida em que o prolongamento de três anos do período exigido para a progressão do primeiro para o segundo escalão só se aplica aos funcionários que tenham cumprido períodos antes de terem completado 18 anos, há que concluir que a regulamentação nacional em causa no processo principal contém uma diferença de tratamento diretamente baseada na idade, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78.
- 36 Num segundo momento, importa examinar se esta diferença de tratamento pode ser justificada.
- 37 Com efeito, o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2000/78 precisa que os Estados-Membros podem prever que uma diferença de tratamento com base na idade não constitui uma discriminação se for objetiva e razoavelmente justificada, no quadro do direito nacional, por objetivos legítimos, incluindo objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional, e desde que os meios para alcançar esses objetivos sejam apropriados e necessários.
- 38 O Tribunal de Justiça tem reiteradamente decidido que os Estados-Membros 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 realizar (acórdão Specht e o., C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, n.º 46 e jurisprudência referida).
- 39 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, a regulamentação em causa no processo principal destina-se, antes de mais, a estabelecer um regime de remuneração e de progressão na carreira não discriminatório. No quadro da lei de reforma, as regras que submetem a revisão das datas de referência a um pedido do interessado, bem como as relativas ao prolongamento dos prazos de progressão, visam objetivos de economia administrativa, de respeito dos direitos adquiridos e de proteção da confiança legítima.
- 40 Além disso, o Governo austríaco sublinha que a adoção da lei de reforma tinha por fundamento considerações de ordem orçamental.
- 41 Quanto ao objetivo de equilíbrio orçamental da regulamentação nacional em causa no processo principal, recorde-se que o direito da União não impede os Estados-Membros de tomarem em conta considerações orçamentais paralelamente a considerações de ordem política, social ou demográfica, contanto que, ao fazê-lo, respeitem, em particular, o princípio da proibição de discriminações baseadas na idade. A este propósito, 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 sós, um objetivo

legítimo na aceção do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 (acórdão Fuchs e Köhler, C-159/10 e C-160/10, EU:C:2011:508, n.ºs 73 e 74). O mesmo se passa no que respeita às considerações de ordem administrativa referidas pelo órgão jurisdicional de reenvio.

- 42 Relativamente ao respeito dos direitos adquiridos e à proteção da confiança legítima dos funcionários favorecidos pelo regime anterior no que se refere à respetiva remuneração, há que referir que constituem objetivos legítimos de política de emprego e do mercado de trabalho que podem justificar, durante um período transitório, a manutenção das remunerações anteriores e, por consequência, a de um regime discriminatório em razão da idade (v., neste sentido, acórdão Hennigs e Mai, C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560, n.ºs 90 e 92).
- 43 No caso em apreço, na medida em que o § 113, n.º 11, da GehG, conforme alterada pela lei de reforma, prevê que os §§ 8 e 12 da GehG, na sua versão em vigor em 31 de dezembro de 2003, continuam a aplicar-se às pessoas que não apresentaram um pedido de revisão da sua data de referência para efeitos de progressão na carreira ou relativamente às quais essa data não deva ser recalculada, estas disposições permitem alcançar os objetivos de preservação dos direitos adquiridos e da confiança legítima dos funcionários favorecidos pelo regime anterior quanto à manutenção do respetivo nível de remuneração. Com efeito, estes não estão sujeitos ao prolongamento retroativo do prazo de progressão na carreira.
- 44 Todavia, estes objetivos não podem justificar uma medida que mantém definitivamente, ainda que apenas em relação a algumas pessoas, a diferença de tratamento em função da idade que a reforma de um regime discriminatório, em que essa medida se insere, visa eliminar. Tal medida, embora seja suscetível de assegurar a proteção dos direitos adquiridos e da confiança legítima em relação aos funcionários favorecidos pelo regime anterior, não é adequada a estabelecer um regime não discriminatório para os funcionários desfavorecidos pelo referido regime anterior.
- 45 Decorre das considerações precedentes que se deve responder às primeira e terceira questões que os artigos 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional que, para pôr termo a uma discriminação baseada na idade, tem em conta os períodos de formação e de serviço anteriores aos 18 anos, mas que, simultaneamente, introduz unicamente para os funcionários vítimas dessa discriminação um prolongamento de três anos do período necessário para poderem passar do primeiro para o segundo escalão de cada categoria de emprego e de cada categoria salarial.

Quanto à segunda questão

- 46 Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se um funcionário que foi vítima de uma discriminação baseada na idade, resultante do modo de fixação da data de referência tomada em consideração para o cálculo da sua progressão na carreira, deve poder invocar o artigo 2.º da Diretiva 2000/78 para contestar os efeitos discriminatórios do prolongamento dos prazos de progressão, mesmo que essa data tenha sido revista a seu pedido.
- 47 Com efeito, esse órgão jurisdicional admite que a faculdade de contestar os efeitos discriminatórios do prolongamento dos prazos de progressão na carreira possa ser recusada a um funcionário desfavorecido pelo regime anterior, com o fundamento de que esta nova discriminação decorre unicamente da circunstância de este último ter pedido e obtido a revisão da sua data de referência, quando os funcionários que cumpriram a totalidade dos períodos suscetíveis de serem tidos em conta depois dos 18 anos renunciaram a apresentar um pedido nesse sentido e, por isso, não estão sujeitos ao prolongamento dos prazos de progressão na carreira.

- 48 Há que recordar a jurisprudência do Tribunal de Justiça segundo a qual o direito à igualdade de tratamento, que decorre do princípio da não discriminação em razão da idade na aceção do artigo 2.º da Diretiva 2000/78, constitui um direito suscetível de ser invocado por um particular contra uma autoridade pública (v., neste sentido, acórdão Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, n.º 56 e jurisprudência referida).
- 49 A este respeito, o artigo 9.º da Diretiva 2000/78 dispõe que os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para assegurar que qualquer pessoa que se considere lesada por uma discriminação possa invocar os seus direitos. Por seu turno, o artigo 16.º desta diretiva impõe aos Estados-Membros que tomem as medidas necessárias para que 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.
- 50 Ora, se um funcionário desfavorecido pelo regime anterior não pudesse contestar os efeitos discriminatórios do prolongamento dos prazos de progressão na carreira pelo facto de ter pedido e obtido a revisão da sua data de referência tomada em consideração para o cálculo da sua progressão na carreira, quando os funcionários favorecidos pelo regime anterior renunciaram a apresentar um pedido nesse sentido, não estaria em condições de fazer respeitar todos os direitos que para ele decorrem do princípio da igualdade de tratamento garantido pela Diretiva 2000/78, o que seria contrário aos artigos 9.º e 16.º desta diretiva.
- 51 Consequentemente, atendendo à resposta dada às primeira e terceira questões, há que responder à segunda questão que os artigos 9.º e 16.º da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que um funcionário que foi vítima de uma discriminação baseada na idade, resultante do modo de fixação da data de referência tomada em consideração para o cálculo da sua progressão na carreira, deve poder invocar o artigo 2.º da Diretiva 2000/78 para contestar os efeitos discriminatórios do prolongamento dos prazos de progressão, mesmo que essa data tenha sido revista a seu pedido.

Quanto à quarta a sexta questões

- 52 A quarta a sexta questões foram submetidas a título subsidiário, para o caso de ser dada resposta negativa à primeira e segunda questões ou resposta afirmativa à terceira questão.
- 53 Atendendo às respostas dadas à primeira a terceira questões, não há que responder à quarta a sexta questões.

Quanto às despesas

- 54 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

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

- 1) **Os artigos 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), 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 regulamentação nacional que, para pôr termo a uma discriminação baseada na idade, tem em conta os períodos de formação e de serviço anteriores aos 18 anos, mas que, simultaneamente, introduz unicamente para os funcionários vítimas dessa discriminação um prolongamento de três anos do período necessário para poderem passar do primeiro para o segundo escalão de cada categoria de emprego e de cada categoria salarial.**

- 2) Os artigos 9.º e 16.º da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que um funcionário que foi vítima de uma discriminação baseada na idade, resultante do modo de fixação da data de referência tomada em consideração para o cálculo da sua progressão na carreira, deve poder invocar o artigo 2.º da Diretiva 2000/78 para contestar os efeitos discriminatórios do prolongamento dos prazos de progressão, mesmo que essa data tenha sido revista a seu pedido.

Assinaturas