



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção)

23 de abril de 2020*

«Reenvio prejudicial — Livre circulação de trabalhadores — Artigo 45.º, n.º 1, TFUE — Remuneração — Classificação nos graus de um sistema de remuneração — Sistema de remuneração que associa o benefício de uma remuneração mais elevada à experiência profissional adquirida junto do mesmo empregador — Limitação da tomada em conta dos períodos anteriores de atividade pertinente cumpridos junto de um empregador situado num Estado-Membro diferente do Estado-Membro de origem»

No processo C-710/18,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha), por Decisão de 18 de outubro de 2018, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 14 de novembro de 2018, no processo

WN

contra

Land Niedersachsen,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção),

composto por: P. G. Xuereb, presidente de secção, A. Arabadjiev (relator) e A. Kumin, juiz,

advogado-geral: M. Szpunar,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de WN, por K. Otte, Rechtsanwalt,
- em representação do Land Niedersachsen, por J. Rasche, Rechtsanwältin,
- em representação do Governo alemão, por J. Möller e S. Eisenberg, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão Europeia, por M. van Beek e B.-R. Killmann, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

* Língua do processo: alemão.

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 45.º TFUE e do artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento (UE) n.º 492/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril de 2011, relativo à livre circulação dos trabalhadores na União (JO 2011, L 141, p. 1).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe WN ao Land Niedersachsen (*Land* da Baixa Saxónia, Alemanha) a respeito da tomada em conta parcial, para efeitos da determinação do montante da remuneração da recorrente no processo principal, dos períodos de atividade pertinente cumpridos por ela junto de um empregador estabelecido em França.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 O artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011 prevê:

«O trabalhador nacional de um Estado-Membro não pode ser sujeito no território de outro Estado-Membro, em razão da sua nacionalidade, a um tratamento diferente daquele que é concedido aos trabalhadores nacionais no que respeita a todas as condições de emprego e de trabalho, nomeadamente em matéria de remuneração, de despedimento e de reintegração profissional ou de reemprego, se ficar desempregado.»
- 4 O artigo 1.º da Diretiva 1999/70/CE, de 28 de junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo (JO 1999, L 175, p. 43; a seguir «acordo-quadro»), prevê a aplicação do referido acordo, que figura no anexo desta diretiva.
- 5 O artigo 3.º do acordo-quadro, intitulado «Definições»), tem a seguinte redação:

«1. Para efeitos do presente acordo, entende-se por “trabalhador contratado a termo” o trabalhador titular de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral concluído diretamente entre um empregador e um trabalhador cuja finalidade seja determinada por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento.

2. Para efeitos do presente acordo, entende-se por “trabalhador permanente em situação comparável” um trabalhador titular de um contrato de trabalho ou relação laboral sem termo que, na mesma empresa realize um trabalho ou uma atividade idêntico ou similar, tendo em conta as qualificações ou competências.

No caso de não existir nenhum trabalhador permanente em situação comparável na mesma empresa, a comparação deverá efetuar-se com referência à convenção coletiva aplicável ou, na sua falta, em conformidade com a legislação, convenções coletivas ou práticas nacionais.»
- 6 O artigo 4.º deste acordo-quadro, intitulado «Princípio da não discriminação»), tem a seguinte redação:

«1. No que diz respeito às condições de emprego, não poderão os trabalhadores contratados a termo receber tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de os primeiros terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente.

2. Sempre que adequado, será aplicado o princípio *pro rata temporis*.

3. Os Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais, e/ou os parceiros sociais deverão definir as modalidades de aplicação do presente artigo, tendo em conta a legislação comunitária, a legislação nacional, as convenções coletivas e as práticas nacionais.

4. O período de qualificação de serviço relativo a condições particulares de trabalho, deverá ser o mesmo para os trabalhadores contratados sem termo e para os trabalhadores contratados a termo, salvo quando razões objetivas justifiquem que sejam considerados diferentes períodos de qualificação.»

Direito alemão

7 A Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (Convenção Coletiva Aplicável à Administração Pública dos *Länder*), na sua versão decorrente da Convenção n.º 7, de 9 de março de 2013, aplicável no âmbito do litígio no processo principal (a seguir «TV-L»), prevê no seu § 12, intitulado «Classificação»:

«1. O trabalhador assalariado recebe uma remuneração em função do grau em que está classificado.

[...]»

8 O § 16 da TV-L fixa os escalões dentro de um grau na tabela de remuneração da seguinte forma:

«1. Os graus 9 a 15 têm cinco escalões [...]

2. Aquando da sua contratação, os trabalhadores assalariados serão classificados no escalão 1, se não tiverem experiência profissional pertinente. Se tiverem adquirido experiência profissional pertinente de, pelo menos, um ano no âmbito de uma relação laboral anterior a termo ou sem termo com o mesmo empregador, a classificação no escalão terá em conta os períodos de experiência profissional pertinente adquirida no âmbito dessa relação laboral anterior. Se a experiência profissional pertinente de, pelo menos, um ano tiver sido adquirida no âmbito de uma relação laboral com outro empregador, a classificação será feita no escalão 2 ou — em caso de contratação posterior a 31 de janeiro de 2010 e na condição de dispor de experiência profissional pertinente de, pelo menos, três anos — no escalão 3. Independentemente disto, para efeitos de classificação no escalão, em caso de novas contratações destinadas a responder às necessidades de pessoal, o empregador poderá ter em conta a totalidade ou parte dos períodos cumpridos no âmbito de uma atividade profissional anterior, se essa atividade for favorável à atividade prevista.

Notas explicativas relativas ao § 16, n.º 2:

1. *Uma experiência profissional pertinente é uma experiência profissional na atividade atribuída ou numa atividade correspondente à missão que foi confiada.*

[...]

3. *Existe uma relação laboral anterior na aceção da segunda frase, quando o período decorrido entre o termo da relação laboral anterior e o início da nova relação não exceder seis meses; [...]*

[...]

3. Os trabalhadores assalariados ascendem ao escalão seguinte — a partir do escalão 3, em função do seu desempenho, nos termos do § 17, n.º 2 — após terem cumprido, junto do respetivo empregador, os períodos seguintes de atividade ininterrupta no mesmo grau (progressão no escalão):

- Escalão 2, após um ano no escalão 1,
- Escalão 3, após dois anos no escalão 2,
- Escalão 4, após três anos no escalão 3,
- Escalão 5, após quatro anos no escalão 4 [...]»

9 A Diretiva 1999/70, que aplica o acordo-quadro, foi transposta na ordem jurídica alemã pela Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (Lei Relativa ao Trabalho a Tempo Parcial e aos Contratos a Termo), de 21 de dezembro de 2000, conforme alterada pela Lei de 20 de dezembro de 2011 (a seguir «TzBfG»).

10 Intitulado «Princípio da não discriminação», o § 4 da TzBfG prevê no seu n.º 2:

«Os trabalhadores contratados a termo não devem ser tratados de forma menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável, pelo simples motivo de trabalharem por tempo determinado, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente. Os trabalhadores contratados a termo devem receber uma remuneração ou outra prestação onerosa divisível, concedida a título de um determinado período de referência e cujo alcance deve corresponder à duração do seu emprego no período de referência. Se certas condições de emprego dependerem da antiguidade da relação laboral no mesmo estabelecimento ou na mesma empresa, deverá ter-se em conta, para os trabalhadores contratados a termo, os mesmos períodos dos trabalhadores permanentes, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente.»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

11 No período compreendido entre 1997 e 2014, WN, de nacionalidade alemã, exerceu de forma ininterrupta uma atividade de ensino em França em diferentes colégios e liceus. Em 8 de setembro de 2014, ou seja, menos de seis meses após ter cessado essa atividade, foi recrutada na qualidade de professora pelo *Land* da Baixa Saxónia. O seu contrato de trabalho é regulado pela TV-L, que determina a sua classificação em função do respetivo escalão na tabela de remuneração.

12 Decorre da decisão de reenvio que a experiência profissional adquirida por WN em França foi reconhecida pelo *Land* da Baixa Saxónia como pertinente, na aceção do § 16, n.º 2, da TV-L, para efeitos da sua classificação naquela tabela.

13 Todavia, os períodos de atividade cumpridos em França só foram tomados em conta parcialmente pelo *Land* da Baixa Saxónia para efeitos da determinação do escalão em que WN devia ser classificada. Consequentemente, esta foi classificada no escalão 3 do décimo primeiro grau da tabela de remuneração. O órgão jurisdicional de reenvio explica que, nos termos do § 16, n.º 2, da TV-L, que prevê a limitação da tomada em conta da experiência profissional pertinente adquirida junto de outro empregador, dos 17 anos de atividade profissional cumpridos em França por WN apenas foram tomados em conta três anos.

14 WN considera que, se tivesse adquirido experiência profissional pertinente de 17 anos no âmbito de uma relação laboral junto do mesmo empregador, na aceção do § 16, n.º 2, no caso vertente o *Land* da Baixa Saxónia, teria sido classificada, desde o início da sua nova relação laboral com este empregador, no escalão 5 desse mesmo grau da tabela de remuneração, em aplicação desta disposição.

- 15 Consequentemente, em 20 de outubro de 2014, WN solicitou ao *Land* da Baixa Saxónia a sua reclassificação no escalão 5 do décimo primeiro grau da tabela de remuneração e o pagamento retroativo da remuneração correspondente. O *Land* da Baixa Saxónia indeferiu este pedido com o fundamento de que a experiência profissional pertinente superior a três anos que WN invoca havia sido adquirida junto de outro empregador e não podia, portanto, ser tomada em conta integralmente.
- 16 WN interpôs recurso dessa decisão para o tribunal de trabalho competente em primeira instância, que foi julgado procedente e deu origem a uma revisão da classificação da interessada. O órgão jurisdicional de reenvio indica que WN alegara que a sua classificação no escalão 3 desse grau estava errada, uma vez que a não tomada em conta integral da experiência profissional pertinente adquirida em França constituía uma diferença de tratamento contrária ao princípio da igualdade e à livre circulação dos trabalhadores. O Landesarbeitsgericht (Tribunal Superior do Trabalho, Alemanha) deu provimento ao recurso entretanto interposto pelo *Land* da Baixa Saxónia e anulou a decisão da primeira instância. WN interpôs, então, um recurso de «Revision» para o Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha), pedindo a confirmação da decisão da primeira instância.
- 17 Por ter dúvidas sobre a compatibilidade da legislação nacional aplicável com o direito da União, o órgão jurisdicional de reenvio decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Devem o artigo 45.º, n.º 2, TFUE e o artigo 7.º, n.º 1, do [Regulamento n.º 492/2011] ser interpretados no sentido de que se opõem a uma disposição como a que consta do § 16, [n.º 2], da [TV-L], segundo a qual a experiência profissional pertinente adquirida junto da mesma entidade patronal é privilegiada para efeitos de enquadramento nos escalões de um sistema remuneratório convencional após a reintegração, na medida em que, nos termos do § 16, [n.º 2], segunda frase, TV-L, esta experiência profissional é plenamente reconhecida, ao passo que, nos termos do § 16, [n.º 2], terceira frase, TV-L, a experiência profissional pertinente adquirida junto de outras entidades patronais só é tomada em conta até ao máximo de três anos, se este tratamento privilegiado for exigido pelo direito da União, por força do artigo 4.º, n.º 4, do [acordo-quadro]?»

Quanto à questão prejudicial

- 18 A título preliminar, importa recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, no âmbito do processo de cooperação entre os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça instituído pelo artigo 267.º TFUE, cabe a este dar ao juiz nacional uma resposta útil que lhe permita decidir do litígio que lhe foi submetido. Neste sentido, incumbe ao Tribunal de Justiça, se necessário, reformular as questões que lhe são submetidas. A circunstância de um órgão jurisdicional nacional ter, no plano formal, formulado uma questão prejudicial com base em certas disposições do direito da União não obsta a que o Tribunal de Justiça forneça a esse órgão jurisdicional todos os elementos de interpretação que possam ser úteis para a decisão do processo que lhe foi submetido, quer esse órgão jurisdicional lhes tenha ou não feito referência no enunciado das suas questões. A este respeito, cabe ao Tribunal de Justiça extrair do conjunto dos elementos fornecidos pelo órgão jurisdicional nacional, designadamente da fundamentação da decisão de reenvio, os elementos do direito da União que requerem uma interpretação, tendo em conta o objeto do litígio (Acórdão de 28 de março de 2019, Cogeco Communications, C-637/17, EU:C:2019:263, n.º 35).
- 19 No caso vertente, decorre da decisão de reenvio que a regulamentação em causa no processo principal é indistintamente aplicável a todos os trabalhadores contratados por um *Land*, qualquer que seja a sua nacionalidade. Em contrapartida, essa regulamentação institui uma diferença entre os trabalhadores em função do empregador junto do qual a experiência profissional foi adquirida.

- 20 Ao invés do processo que deu origem ao Acórdão de 5 de dezembro de 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, EU:C:2013:799), em que a medida nacional em causa dizia respeito a médicos e a profissionais de saúde provenientes de um Estado-Membro diferente da República da Áustria e empregados no Land Salzburg (*Land* de Salzburgo, Áustria), no presente processo, decorre da decisão de reenvio que WN é uma nacional alemã que, antes de ter sido recrutada como professora por uma escola do *Land* da Baixa Saxónia, na Alemanha, viveu no território de outro Estado-Membro, onde ensinou em diferentes escolas e liceus. Assim, os autos de que o Tribunal de Justiça dispõe não permitem considerar que WN é uma trabalhadora nacional de um Estado-Membro que, em razão da sua nacionalidade, foi tratada, no território de outro Estado-Membro, de forma diferente no que respeita às condições de emprego e de trabalho.
- 21 Neste contexto, não se pode considerar que o processo principal se caracteriza pela existência de uma discriminação em razão da nacionalidade, na aceção do artigo 45.º, n.º 2, TFUE e do artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011.
- 22 Nestas condições, atendendo aos elementos apresentados pelo órgão jurisdicional de reenvio, há que reformular a questão submetida, a fim de fornecer a esse órgão jurisdicional todos os elementos de interpretação que possam ser úteis.
- 23 Com efeito, resulta da decisão de reenvio que o Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho) se interroga, na realidade, sobre a questão de saber se o artigo 45.º, n.º 1, TFUE deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional que, para efeitos da determinação do montante da remuneração de um trabalhador na qualidade de professor junto de uma coletividade territorial, apenas tem em conta até ao máximo de três anos os períodos anteriores de atividade pertinente cumpridos pelo referido trabalhador junto de um empregador diferente dessa coletividade situado noutro Estado-Membro.
- 24 A este respeito, importa recordar que o conjunto das disposições do Tratado FUE relativas à livre circulação de pessoas, bem como as do Regulamento n.º 492/2011, tem por objetivo facilitar aos nacionais dos Estados-Membros o exercício de atividades profissionais de qualquer natureza no território da União e opõem-se às medidas que os possam desfavorecer quando pretendam exercer uma atividade assalariada no território de outro Estado-Membro (Acórdão de 10 de outubro de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, n.º 40).
- 25 Os nacionais dos Estados-Membros dispõem, especialmente, do direito, que lhes é diretamente conferido pelo Tratado, de abandonar o seu Estado-Membro de origem para se deslocar para o território de outro Estado-Membro e de nele permanecer para aí exercer uma atividade. Consequentemente, o artigo 45.º TFUE opõe-se a qualquer medida nacional que seja suscetível de afetar ou de tornar menos atrativo o exercício, pelos nacionais da União, da liberdade fundamental garantida por este artigo (Acórdão de 10 de outubro de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, n.º 41).
- 26 Com efeito, uma regulamentação nacional que não tome em conta a totalidade dos períodos anteriores de atividade equivalente que foram prestados num Estado-Membro diferente do Estado-Membro de origem do trabalhador migrante é suscetível de tornar a livre circulação dos trabalhadores menos atrativa, em violação do disposto no artigo 45.º, n.º 1, TFUE (v., neste sentido, Acórdãos de 30 de setembro de 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, n.º 74, e de 10 de outubro de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, n.º 54).
- 27 No que diz respeito ao processo principal, cabe recordar que, nos termos do § 16, n.º 2, da TV-L, a tomada em conta da experiência profissional pertinente adquirida por uma pessoa recrutada pelo *Land* da Baixa Saxónia junto de empregadores diferentes desta coletividade territorial é apenas parcial.

- 28 Ora, como decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça, no que diz especialmente respeito à tomada em conta parcial da experiência profissional pertinente, há que proceder a uma distinção entre a experiência profissional equivalente, por um lado, e qualquer outro tipo de experiência profissional que se verifique ser apenas útil para o exercício da função de professor, por outro (Acórdão de 10 de outubro de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, n.º 51).
- 29 Quanto à experiência profissional equivalente, há que salientar que os trabalhadores migrantes alemães, incluindo os que são originários do *Land* da Baixa Saxónia, que pretendam exercer, durante períodos de atividade superiores a três anos, a função de professor ou uma função equivalente numa ou em várias escolas ou estabelecimentos comparáveis situados fora desse *Land* ou noutro Estado-Membro diferente da República Federal da Alemanha serão dissuadidos de o fazer. Assim, esses trabalhadores serão, particularmente, dissuadidos de abandonar o seu Estado-Membro de origem para se deslocar para outro Estado-Membro a fim de exercer ali a função de professor ou uma função equivalente, se, após o seu regresso ao território do *Land* da Baixa Saxónia, não obstante terem realizado, em substância, o mesmo trabalho nesse outro Estado-Membro de origem, a sua experiência profissional não for integralmente tomada em conta para efeitos da determinação da sua classificação salarial pelo *Land* da Baixa Saxónia (v., neste sentido, Acórdãos de 30 de setembro de 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, n.º 74, e de 10 de outubro de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, n.º 47).
- 30 No caso vertente, a tomada em conta da totalidade da experiência profissional equivalente adquirida por trabalhadores migrantes alemães, incluindo os que são originários do *Land* da Baixa Saxónia, numa escola ou num estabelecimento comparável situado noutro Estado-Membro diferente da República Federal da Alemanha teria por consequência que esses trabalhadores, que exerceram durante mais de três anos uma função de ensino ou uma função equivalente, ficariam sujeitos, para efeitos da sua classificação salarial, às mesmas condições que os trabalhadores do *Land* da Baixa Saxónia que exercem a função de professor durante períodos de atividade com a mesma duração total nas escolas do referido *Land*. Por conseguinte, pode razoavelmente presumir-se que se trata de um elemento pertinente na decisão de estes trabalhadores se candidatarem a um lugar de professor em escolas situadas num Estado-Membro diferente da República Federal da Alemanha e de deixarem o seu Estado-Membro de origem (v., neste sentido, Acórdão de 10 de outubro de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, n.º 49).
- 31 No que respeita, em contrapartida, à tomada em conta da totalidade da experiência profissional que, sem ser equivalente, é apenas útil ao exercício da função de professor, o princípio da livre circulação de trabalhadores estabelecido no artigo 45.º TFUE não impõe essa tomada em conta, uma vez que não é necessária para garantir que os trabalhadores empregados pelo *Land* da Baixa Saxónia que nunca exerceram o seu direito à livre circulação e os que a exerceram sejam, para efeitos da sua classificação salarial, sujeitos às mesmas condições. Com efeito, o facto de se entender que um trabalhador, cuja experiência profissional equivalente prestada num Estado-Membro diferente do seu Estado-Membro de origem será tomada em conta para efeitos da sua classificação salarial inicial como professor numa escola do *Land* da Baixa Saxónia, seria dissuadido de abandonar o seu Estado-Membro de origem se qualquer outro tipo de experiência profissional pertinente que adquiriu nesse outro Estado-Membro não fosse integralmente tomada em conta parece assentar num conjunto de circunstâncias demasiado aleatórias e indiretas para que isso possa ser considerado um obstáculo à livre circulação dos trabalhadores (v., neste sentido, Acórdão de 10 de outubro de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, n.º 50).
- 32 No caso vertente, decorre dos autos que, em aplicação das regras nacionais, que são de interpretação estrita, a experiência profissional adquirida por WN em França foi reconhecida pelo *Land* da Baixa Saxónia como experiência profissional adquirida no âmbito de uma atividade em substância equivalente àquela para a qual foi recrutada pelo referido *Land*.

- 33 Conclui-se que, quando não tome em conta a totalidade dos períodos anteriores de atividade equivalente cumpridos num Estado-Membro diferente do Estado-Membro de origem de um trabalhador migrante, uma regulamentação como a que está em causa no processo principal é suscetível de tornar menos atrativa a liberdade de circulação dos trabalhadores, em violação do artigo 45.º, n.º 1, TFUE, e constitui, portanto, um entrave a esta liberdade.
- 34 Essa medida só é admissível se prosseguir um dos objetivos legítimos enunciados no Tratado FUE ou se se justificar por razões imperiosas de interesse geral. Em tal caso, é ainda necessário que a aplicação dessa medida seja adequada para garantir a realização do objetivo em causa e não exceda o que é necessário para alcançar esse objetivo (Acórdão de 10 de outubro de 2019, Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, n.º 55).
- 35 No que toca, em primeiro lugar, à questão de saber se a referida medida pode ser justificada pelo objetivo que consiste em assegurar o respeito do princípio da igualdade de tratamento entre os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores permanentes, o órgão jurisdicional de reenvio observa que o § 16, n.º 2, segunda frase, da TV-L é adaptado às situações em que trabalhadores contratados a termo são recrutados de novo pelo mesmo empregador. Aquele órgão jurisdicional precisa que a referida disposição nacional visa dar aos trabalhadores objeto de contratações repetidas a possibilidade de progredir nos escalões. Esse mesmo órgão jurisdicional acrescenta que o § 4, n.º 2, primeira frase, da TzBfG, que aplica o artigo 4.º, n.º 4, do acordo-quadro, foi concebido a fim de tratar de forma igual os trabalhadores contratados a termo e os trabalhadores permanentes em matéria de reconhecimento da sua antiguidade.
- 36 A este respeito, cabe sublinhar que decorre dos autos que a tomada em conta, nos termos do § 16, n.º 2, da TV-L, da totalidade da experiência profissional equivalente adquirida não está, de modo nenhum, reservada às pessoas que tenham adquirido a sua experiência profissional no âmbito de contratos a termo. Não está excluído, de maneira nenhuma, que uma pessoa que tenha rescindido o contrato sem termo que celebrara com o *Land* da Baixa Saxónia decida, antes de expirar o período de seis meses entre o fim da relação laboral anterior e o início da nova relação, celebrar um novo contrato de trabalho com esse *Land* e possa beneficiar da regra prevista no § 16, n.º 2, da TV-L.
- 37 No caso vertente, a natureza permanente ou não da relação laboral de WN em França não pode ser inferida dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe. Todavia, este elemento factual é irrelevante. Com efeito, WN está, em todo o caso, sujeita à aplicação da limitação prevista no § 16, n.º 2, da TV-L, aquando da celebração de um contrato de trabalho com o *Land* da Baixa Saxónia, ao passo que um trabalhador que tenha exercido uma atividade equivalente à de WN no âmbito de uma relação laboral anterior com o *Land* da Baixa Saxónia beneficia de uma tomada em conta da totalidade da sua experiência profissional equivalente aquando da celebração de um novo contrato com este último, independentemente da duração determinada ou indeterminada do seu antigo contrato de trabalho.
- 38 Além disso, a fim de assegurar a igualdade de tratamento entre trabalhadores contratados a termo e trabalhadores permanentes, não é necessário excluir parcialmente a experiência profissional equivalente dos trabalhadores que trabalharam para outro empregador. Acresce que o princípio da igualdade de tratamento não exige, de modo nenhum, que os trabalhadores contratados a termo sejam favorecidos em relação a esse outro grupo de trabalhadores.
- 39 Em segundo lugar, o *Land* da Baixa Saxónia e o Governo alemão sustentam, a título de justificação, que a experiência adquirida junto de um mesmo empregador permite ao trabalhador em causa desempenhar melhor as suas funções. Assim, para garantir a equidade salarial, essa vantagem pode ser recompensada por meio da atribuição de uma remuneração mais elevada aos trabalhadores que disponham de uma experiência profissional desta natureza.

- 40 A este respeito, basta recordar que decorre dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe que a experiência profissional adquirida por WN em França foi reconhecida pelo *Land* da Baixa Saxónia como experiência profissional adquirida no âmbito de uma atividade em substância equivalente, na aceção do § 16, n.º 2, da TV-L, àquela que WN deve praticar no âmbito da sua relação laboral com esse *Land*. Ora, uma vez que, no caso vertente, essa experiência foi considerada, em substância, equivalente à experiência adquirida nas escolas do *Land* da Baixa Saxónia, o facto de ter sido adquirida noutra Estado-Membro não pode justificar a limitação da sua tomada em conta. Uma medida nacional como a que está em causa no processo principal, que toma em conta de forma parcial a experiência equivalente, não se destina a valorizar inteiramente essa experiência e, por conseguinte, não é adequada para garantir a realização dessa justificação (v., neste sentido, Acórdão de 8 de maio de 2019, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, EU:C:2019:373, n.º 88).
- 41 Em terceiro lugar, o *Land* da Baixa Saxónia e o Governo alemão alegam que a medida em causa no processo principal se justifica pelo objetivo de fidelização dos trabalhadores ao seu empregador. No âmbito desta argumentação, o Governo alemão acrescenta que, ao contrário do processo que deu origem ao Acórdão de 30 de setembro de 2003, *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513), em que diversas universidades austríacas eram concorrentes entre si, no processo principal, certas condições de trabalho, como o conteúdo do ensino e a remuneração, são semelhantes em todas as escolas públicas dentro do *Land* da Baixa Saxónia. Conclui-se que a regulamentação em causa no processo principal é adequada para garantir a realização do objetivo de fidelização dos trabalhadores.
- 42 A este respeito, importa recordar que, no processo que deu origem ao Acórdão de 30 de setembro de 2003, *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513), a terceira questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio dizia respeito, nomeadamente, à questão de saber se um subsídio especial de antiguidade previsto pela lei austríaca podia ser considerado um prémio destinado a recompensar a fidelidade dos professores universitários austríacos ao seu único empregador, a saber, o Estado austríaco. Tal como nesse processo, no processo principal, embora todos os professores do ensino público sejam assalariados de um único empregador, a saber, o *Land* da Baixa Saxónia, estão afetos a diferentes escolas públicas dentro do referido *Land*.
- 43 Neste contexto, por um lado, cabe sublinhar que, mesmo admitindo que certas condições de trabalho, como o conteúdo do ensino e a remuneração, sejam semelhantes em todas as escolas públicas dentro do *Land* da Baixa Saxónia, não se pode excluir que existam outras condições que podem criar concorrência entre essas escolas, como por exemplo a sua reputação. Em todo o caso, as referidas escolas concorrem, no mercado do emprego dos professores do ensino público, com as das outras coletividades territoriais, as dos outros Estados-Membros e as de países terceiros.
- 44 Por conseguinte, contrariamente à argumentação do *Land* da Baixa Saxónia e do Governo alemão recordada no n.º 41 do presente acórdão, a medida em causa no processo principal não é apta a favorecer a fidelização de um professor, uma vez que a remuneração desse professor, que é determinada em função da sua experiência profissional, lhe é devida mesmo se mudar de escola no interior desse *Land* (v., por analogia, Acórdão de 30 de setembro de 2003, *Köbler*, C-224/01, EU:C:2003:513, n.º 84, e Despacho de 10 de março de 2005, *Marhold*, C-178/04, não publicado, EU:C:2005:164, n.º 36).
- 45 Por outro lado, deve considerar-se que uma regulamentação nacional como a que está em causa no processo principal é suscetível de ter consequências na escolha feita pelos professores entre um emprego numa escola do *Land* da Baixa Saxónia e um emprego numa escola estabelecida fora do território desse *Land* ou do território da República Federal da Alemanha (v., por analogia, Acórdão de 30 de setembro de 2003, *Köbler*, C-224/01, EU:C:2003:513, n.º 85, e Despacho de 10 de março de 2005, *Marhold*, C-178/04, não publicado, EU:C:2005:164, n.º 37).

- 46 Por conseguinte, a regulamentação em causa no processo principal provoca igualmente uma compartimentação do mercado do emprego dos professores no território do *Land* da Baixa Saxónia e é contrária ao princípio da livre circulação de trabalhadores (v., por analogia, Acórdão de 30 de setembro de 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, n.º 86, e Despacho de 10 de março de 2005, Marhold, C-178/04, não publicado, EU:C:2005:164, n.º 38).
- 47 Atendendo às características particulares da medida em causa no processo principal, deve considerar-se que o entrave que dela resulta não pode, no caso vertente, ser justificado pelo objetivo de fidelização dos trabalhadores aos seus empregadores.
- 48 Em quarto lugar, o *Land* da Baixa Saxónia alega que o reconhecimento da totalidade da experiência profissional adquirida junto de um mesmo empregador incita à reintegração junto deste último, nos seis meses seguintes ao termo da relação laboral anterior, dos trabalhadores que adquiriam essa experiência.
- 49 A este respeito, importa precisar que, como decorre do n.º 11 do presente acórdão, WN foi recrutada na qualidade de professora pelo *Land* da Baixa Saxónia menos de seis meses após o fim da sua relação laboral anterior com outro empregador.
- 50 Recorde-se que a regulamentação nacional em causa no processo principal compreende dois elementos, a saber, primeiro, a tomada em conta da totalidade dos períodos de atividade cumpridos ao serviço da coletividade territorial e, segundo, a exclusão de parte da experiência profissional equivalente adquirida junto de um empregador diferente dessa coletividade. O *Land* da Baixa Saxónia argumenta que a tomada em conta da totalidade dos períodos de atividade cumpridos ao serviço da coletividade territorial incita à reintegração dos trabalhadores após a cessação da sua relação laboral, mas não explica, de modo nenhum, as razões pelas quais considera que a limitação da tomada em conta da experiência profissional equivalente adquirida junto de um empregador diferente dessa coletividade contribui para a reintegração nos serviços do referido *Land*.
- 51 Em todo o caso, uma medida nacional como a que está em causa no processo principal, que exclui parte da experiência profissional equivalente adquirida junto de um empregador diferente da coletividade territorial parte no processo principal ou junto de um empregador situado noutro Estado-Membro, não incita, pela sua natureza, à reintegração dos trabalhadores que adquiriram uma experiência nessa coletividade territorial. Em contrapartida, impede-os de obter uma experiência profissional equivalente junto de um empregador diferente da referida coletividade territorial situado noutro Estado-Membro. Conclui-se que a referida medida não pode ser considerada apta a garantir a realização do objetivo prosseguido.
- 52 Atendendo a todas as considerações anteriores, há que responder à questão submetida que o artigo 45.º, n.º 1, TFUE deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional que, para efeitos da determinação do montante da remuneração de um trabalhador na qualidade de professor junto de uma coletividade territorial, apenas tem em conta até ao máximo de três anos os períodos anteriores de atividade cumpridos pelo referido trabalhador junto de um empregador diferente dessa coletividade situado noutro Estado-Membro, quando essa atividade seja equivalente àquela que o trabalhador tem de exercer no âmbito da referida função de professor.

Quanto às despesas

- 53 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 (Sétima Secção) declara:

O artigo 45.º, n.º 1, TFUE deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional que, para efeitos da determinação do montante da remuneração de um trabalhador na qualidade de professor junto de uma coletividade territorial, apenas tem em conta até ao máximo de três anos os períodos anteriores de atividade cumpridos pelo referido trabalhador junto de um empregador diferente dessa coletividade situado noutro Estado-Membro, quando essa atividade seja equivalente àquela que o trabalhador tem de exercer no âmbito da referida função de professor.

Assinaturas