



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção)

27 de fevereiro de 2020*

«Reenvio prejudicial — Política social — Igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional — Diretiva 2000/78/CE — Artigos 2.º e 6.º — Proibição de discriminação em razão da idade — Remuneração de funcionários — Regime de remuneração discriminatório — Reajustamento de remuneração calculado com base numa classificação discriminatória anterior — Nova discriminação — Artigo 9.º — Indemnização devido a uma legislação discriminatória — Prazo de prescrição para apresentar um pedido de indemnização — Princípios da equivalência e da efetividade»

Nos processos apensos C-773/18 a C-775/18,

que têm por objeto três pedidos de decisão prejudicial apresentados, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Verwaltungsgericht Halle (Tribunal Administrativo de Halle, Alemanha), por Decisões de 15 de agosto de 2018, que deram entrada no Tribunal de Justiça em 10 de dezembro de 2018, nos processos

TK (C-773/18),

UL (C-774/18),

VM (C-775/18)

contra

Land Sachsen-Anhalt,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção),

composto por: A. Arabadjiev (relator), presidente da Segunda Secção, exercendo funções de presidente da Sétima Secção, T. von Danwitz e A. Kumin, juízes,

advogado-geral: M. Campos Sánchez-Bordona,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação do Land Sachsen-Anhalt, por J. Barone, na qualidade de agente,
- em representação da Comissão Europeia, por C. Valero, B.-R. Killmann e T. Maxian Rusche, na qualidade de agentes,

* Língua do processo: alemão.

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

Acórdão

- 1 Os pedidos de decisão prejudicial têm por objeto a interpretação dos artigos 2.º, 6.º, 9.º e 17.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 2000, L 303, p. 16), bem como do artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).
- 2 Estes pedidos foram apresentados no âmbito de três litígios que opõem TK (C-773/18), UL (C-774/18) e VM (C-775/18) ao Land Sachsen-Anhalt (*Land* de Saxónia-Anhalt, Alemanha) a respeito de pedidos de pagamento de uma indemnização devido a uma discriminação em razão da idade alegadamente sofrida aquando da respetiva classificação em escalão por ocasião do seu recrutamento como juiz ou funcionário do referido *Land*.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 Nos termos do seu artigo 1.º, a Diretiva 2000/78 «tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento».
- 4 O artigo 2.º desta diretiva prevê:
 - «1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por “princípio da igualdade de tratamento” a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º
 2. Para efeitos do n.º 1:
 - a) Considera-se que existe discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
 - b) Considera-se que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas, a não ser que:
 - i) essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários, [...]

[...]»

5 O artigo 6.º da referida diretiva dispõe:

«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;
- c) A fixação de uma idade máxima de contratação, com base na formação exigida para o posto de trabalho em questão ou na necessidade de um período razoável de emprego antes da reforma.

2. Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º, os Estados-Membros podem prever que não constitua discriminação baseada na idade, a fixação, para os regimes profissionais de segurança social, de idades de adesão ou direito às prestações de reforma ou de invalidez, incluindo a fixação, para esses regimes, de idades diferentes para trabalhadores ou grupos ou categorias de trabalhadores, e a utilização, no mesmo âmbito, de critérios de idade nos cálculos atuariais, desde que tal não se traduza em discriminações baseadas no sexo.»

6 O artigo 9.º da mesma diretiva tem a seguinte redação:

«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.

[...]

3. Os n.ºs 1 e 2 não prejudicam as regras nacionais relativas aos prazos concedidos para a interposição de recursos relacionados com o princípio da igualdade de tratamento.»

7 O artigo 17.º da Diretiva 2000/78 enuncia:

«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.»

Direito alemão

- 8 Em conformidade com o seu § 1, a Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Lei Geral relativa à Igualdade de Tratamento), de 14 de agosto de 2006 (BGBl. I, p. 1897, a seguir «AGG»), tem por objetivo impedir ou eliminar qualquer tratamento desfavorável em razão da raça ou da origem étnica, do sexo, da religião ou das convicções, de uma situação de deficiência, da idade ou da identidade sexual.
- 9 O § 7, n.º 1, da AGG enuncia:
- «Os trabalhadores não podem ser alvo de discriminação em razão de um dos motivos referidos no § 1 [...]»
- 10 O § 15 da AGG, sob a epígrafe «Indemnização por perdas e danos», dispõe:
- «(1) Em caso de violação da proibição de discriminações, o empregador é obrigado a reparar os danos que daí resultem. Esta regra não se aplica no caso de o empregador não ser responsável pelo não cumprimento desta obrigação.
- (2) Em caso de dano não patrimonial, o trabalhador pode exigir uma indemnização pecuniária adequada. [...]
- [...]
- (4) Os direitos derivados dos n.ºs 1 e 2 devem ser reclamados por escrito num prazo de dois meses, exceto se as partes, em convenções coletivas, tiverem estipulado diferentemente. O prazo começa a correr, no caso de uma candidatura a um emprego ou de uma promoção profissional, a partir da receção da recusa e, nos outros casos de tratamento desfavorável, no momento em que o trabalhador toma conhecimento da discriminação.
- [...]»
- 11 Segundo o seu § 24, as disposições da AGG aplicam-se *mutatis mutandis*, nomeadamente, aos funcionários e aos juízes.

Litígios nos processos principais e questões prejudiciais

- 12 A demandante na causa principal no processo C-773/18 exerce, desde 1 de janeiro de 2010, a função de juiz num órgão jurisdicional do *Land* de Saxónia-Anhalt. Os demandantes nas causas principais nos processos C-774/18 e C-775/18 são funcionários deste *Land* desde, respetivamente, 1 de agosto de 2006 e 1 de janeiro de 2009.
- 13 Até 31 de março de 2011, inclusive, os demandantes nos processos principais foram remunerados em conformidade com a Bundesbesoldungsgesetz (Lei Federal relativa à Remuneração dos Funcionários), de 6 de agosto de 2002 (BGBl. I, p. 3020), conforme alterada pela Lei de 12 de julho de 2006 (BGBl. I, p. 1466) (a seguir «anterior Lei Federal relativa à Remuneração dos Funcionários»). Em conformidade com esta lei, o escalão de remuneração de base de um funcionário ou de um juiz em cada grau de funções era determinado, no momento do seu recrutamento, em função da idade deste.
- 14 No seu Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), o Tribunal de Justiça declarou que o princípio da não discriminação em razão da idade consagrado no artigo 21.º da Carta e concretizado pela Diretiva 2000/78, mais particularmente pelo seu artigo 2.º e

artigo 6.º, n.º 1, se opõe a que, dentro de cada grau, o escalão de remuneração de base de um agente contratual do setor público seja determinado, no momento do recrutamento desse agente, em função da idade deste.

- 15 Segundo as indicações do órgão jurisdicional de reenvio, na sequência da prolação desse acórdão, o *Land* de Saxónia-Anhalt adotou a mesma abordagem que o Bundesministerium des Innern (Ministério Federal do Interior, Alemanha), tendo este dado instruções às Administrações federais, através de duas circulares de 27 de janeiro de 2012 e de 23 de março de 2012, para indeferir todas as reclamações apresentadas por funcionários ou por juízes contra a determinação da sua remuneração ao abrigo da anterior Lei Federal relativa à Remuneração dos Funcionários, com o fundamento de que o referido acórdão se referia aos agentes contratuais e não podia ser transposto para a situação dos funcionários e dos juízes.
- 16 Resulta igualmente das indicações dadas pelo órgão jurisdicional de reenvio que os órgãos jurisdicionais administrativos alemães discordaram quanto à questão de saber se os princípios enunciados no Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), eram transponíveis para as condições de remuneração dos funcionários e dos juízes.
- 17 Os demandantes nos processos principais apresentaram, respetivamente, em 16 de dezembro de 2013 (C-773/18), 17 de fevereiro de 2012 (C-774/18) e 21 de dezembro de 2012 (C-775/18), reclamações junto do *Land* de Saxónia-Anhalt contra a determinação da sua remuneração até 31 de março de 2011, invocando uma discriminação em razão da idade. Reclamavam, nomeadamente, o pagamento da indemnização prevista no § 15, n.º 2, da AGG.
- 18 Através dos Acórdãos de 19 de junho de 2014, Specht e o. (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005), bem como de 9 de setembro de 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), o Tribunal de Justiça declarou que o artigo 2.º e o artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 se opõem a uma medida nacional por força da qual, em cada grau de funções, o escalão de remuneração de base de um funcionário ou de um juiz é determinado, no momento do seu recrutamento, em função da idade deste.
- 19 Através de duas leis adotadas, respetivamente, em 18 de dezembro de 2015 e 8 de dezembro de 2016, o *Land* de Saxónia-Anhalt procedeu a um reajustamento de remuneração aplicável, a partir de 2008, a todos os funcionários e juízes ao seu serviço. Relativamente ao período até 31 de março de 2011 inclusive, o referido reajustamento de remuneração foi efetuado no valor de uma percentagem da remuneração de base que os funcionários e os juízes tinham efetivamente recebido, em cada ano considerado, ao abrigo da anterior Lei Federal relativa à Remuneração dos Funcionários.
- 20 O órgão jurisdicional de reenvio especifica que esse reajustamento de remuneração se destinava a dar cumprimento a dois acórdãos do Bundesverfassungsgericht (Tribunal Constitucional Federal, Alemanha) nos quais este tinha declarado que a remuneração dos juízes e dos funcionários do *Land* de Saxónia-Anhalt era inferior ao mínimo legal imposto pela Grundgesetz (Lei Fundamental) e tinha ordenado a este *Land* que aumentasse, a partir de 2008, a remuneração dos funcionários e dos juízes ao seu serviço.
- 21 Em 24 de março de 2016 (C-773/18), 27 de junho de 2016 (C-774/18) e 24 de fevereiro de 2016 (C-775/18), as reclamações dos demandantes nos processos principais foram indeferidas por terem sido apresentadas fora de prazo. A este respeito, o *Land* de Saxónia-Anhalt considerou, nomeadamente, que estes deveriam ter reclamado o pagamento da indemnização prevista no § 15, n.º 2, da AGG no prazo de dois meses previsto no § 15, n.º 4, da AGG, tendo este começado a correr em 8 de setembro de 2011, dia da prolação do Acórdão Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560).

- 22 Em 18 de abril de 2016 (C-773/18), 22 de julho de 2016 (C-774/18) e 23 de março de 2016 (C-775/18), cada um dos demandantes nos processos principais tentou no órgão jurisdicional de reenvio uma ação destinada, nomeadamente, a obter a condenação do *Land* de Saxónia-Anhalt no pagamento da indemnização prevista no § 15, n.º 2, da AGG.
- 23 Esse órgão jurisdicional questiona-se, por um lado, sobre se o aumento retroativo das remunerações dos juízes e dos funcionários para o período compreendido entre 1 de janeiro de 2008 e 31 de março de 2011 não contém uma nova discriminação em razão da idade, dado que esse aumento ascende a uma percentagem da remuneração de base auferida ao abrigo da classificação discriminatória em escalões efetuada de acordo com a anterior Lei Federal relativa à Remuneração dos Funcionários.
- 24 Por outro lado, o órgão jurisdicional de reenvio questiona-se sobre se a prolação do Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), podia fazer correr, em relação aos demandantes nos processos principais, o prazo de dois meses previsto no § 15, n.º 4, da AGG para invocar os seus direitos, no caso em apreço através da apresentação de reclamações. Tendo em conta que mais de 60 % dessas reclamações apresentadas no *Land* de Saxónia-Anhalt foram indeferidas por incumprimento desse prazo, esse órgão jurisdicional duvida que os funcionários e os juízes que se encontravam numa situação como a dos demandantes nos processos principais tenham podido tomar conhecimento, desde a prolação do referido acórdão, do caráter discriminatório do cálculo da sua própria remuneração.
- 25 Foi nestas condições que o Verwaltungsgericht Halle (Tribunal Administrativo de Halle, Alemanha) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
- «1) O aumento percentual *a posteriori* no âmbito de um sistema de remuneração que discrimina com base na idade constitui uma discriminação nova, se a percentagem de aumento for igual para todos os escalões de um grau, de modo que a diferença absoluta é alterada, mas não a diferença relativa entre pessoas discriminadas e pessoas não discriminadas?
- 2) Em caso de resposta afirmativa à [primeira questão], esse aumento percentual em todos os escalões de idade é justificado quando o aumento é devido ao facto de o pagamento inicial ser inferior ao mínimo previsto pela Constituição do Estado-Membro?
- 3) O direito da União, em especial o artigo 9.º da Diretiva [2000/78], opõe-se a um regime nos termos do qual um direito a indemnização por uma remuneração discriminatória em razão da idade deixa de existir após dois meses se
- o prazo começar a correr a partir da data da prolação do Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai [(C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560)], apesar de a pessoa em causa não ser abrangida pelo Bundesangestelltentarifvertrag (convenção coletiva dos trabalhadores da função pública alemã), mas a sua situação pessoal corresponder à examinada no [processo que deu origem ao Acórdão de 19 de junho de 2014, Specht e o. (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005), ou no que deu origem ao Acórdão de 9 de setembro de 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561)];
 - os juízes e funcionários afetados (trabalhadores) só puderem encontrar o [Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560),] em fontes públicas gerais;
 - após o acórdão mencionado ser proferido, os empregadores públicos tiverem negado que fosse aplicável aos funcionários [ou aos juízes] e que existisse uma discriminação com base na idade, tendo comunicado este entendimento jurídico, pelo menos em parte, também externamente;

- a jurisprudência dos tribunais administrativos de primeira instância proferida dentro do referido prazo e também posteriormente, até à prolação do Acórdão de 19 de junho de 2014, *Specht e o.* (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005)[,] tiver negado maioritariamente a existência de uma discriminação com base na idade;
 - durante o referido prazo não existisse jurisprudência [nacional] dos tribunais superiores e a primeira decisão dos tribunais supremos só tiver sido tomada após ser proferido o Acórdão [de 19 de junho de 2014, *Specht e o.* (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005)];
 - na relação de serviço de funcionários ou juízes (relação laboral) os prazos de prescrição se aplicarem apenas ao reembolso de custos específicos e tais prazos não forem inferiores a seis meses;
 - os direitos a remuneração (salário) estiverem sujeitos a um prazo de prescrição de três anos, que começa a correr a partir do final do ano em que o crédito se torna exigível, e o beneficiário conhecesse ou devesse conhecer o referido direito, aplicando-se de contrário um prazo de prescrição de dez anos;
 - os direitos nacionais a remuneração (salário) que não são estabelecidos por lei tiverem de ser reclamados em tempo útil, isto é, durante o exercício orçamental para o qual são invocados?
- 4) A resposta à [terceira questão] é influenciada pelo facto de a situação jurídica ser pouco clara ou confusa?
- 5) É suficiente para que um prazo de prescrição comece a correr que o grupo de pessoas discriminadas [tenha conhecimento do] tratamento diferente ou o motivo para a diferença de tratamento, isto é, o critério de diferenciação também deve ser conhecido?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira e segunda questões

Quanto à admissibilidade

- 26 O *Land* de Saxónia-Anhalt contesta a admissibilidade da primeira e segunda questões prejudiciais, alegando que não são pertinentes para a resolução dos litígios nos processos principais. Com efeito, uma vez que os processos principais dizem respeito ao pagamento de indemnizações ao abrigo do § 15, n.º 2, da AGG, não importa saber se os demandantes nos processos principais têm direito a um complemento de remuneração a título de uma segunda discriminação alegadamente sofrida.
- 27 A este respeito, basta recordar que, em conformidade com jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, no âmbito da cooperação entre este e os órgãos jurisdicionais nacionais instituída pelo artigo 267.º TFUE, o juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão judicial a tomar, tem competência exclusiva para apreciar, tendo em conta as especificidades do processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que submete ao Tribunal de Justiça. Consequentemente, desde que as questões submetidas sejam relativas à interpretação ou à validade de uma regra de direito da União, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se (Acórdão de 27 de junho de 2017, *Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania*, C-74/16, EU:C:2017:496, n.º 24 e jurisprudência referida).

- 28 Daqui se conclui que as questões relativas ao direito da União gozam de uma presunção de pertinência. O Tribunal de Justiça só pode recusar pronunciar-se sobre uma questão prejudicial submetida por um órgão jurisdicional nacional se for manifesto que a interpretação solicitada do direito da União não tem nenhuma relação com a realidade ou o objeto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal de Justiça não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe são submetidas (Acórdão de 27 de junho de 2017, Congregación de Escuelas Pías Provincia Betania, C-74/16, EU:C:2017:496, n.º 25 e jurisprudência referida).
- 29 No caso em apreço, resulta dos autos de que dispõe o Tribunal de Justiça que os demandantes nos processos principais sustentam perante o órgão jurisdicional de reenvio que o aumento retroativo da remuneração dos juízes e dos funcionários para o período compreendido entre 1 de janeiro de 2008 e 31 de março de 2011 fez correr um novo prazo ao abrigo do § 15, n.º 4, da AGG, uma vez que continha uma nova discriminação em razão da idade.
- 30 Nestas condições, o Tribunal de Justiça não pode considerar que a interpretação solicitada do direito da União não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto dos litígios nos processos principais ou que a primeira e segunda questões são de natureza hipotética.
- 31 Daqui resulta que estas questões prejudiciais são admissíveis.

Quanto ao mérito

- 32 Com a primeira e segunda questões, que importa examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se os artigos 2.º e 6.º da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma medida que concede a funcionários e a juízes, a fim de lhes assegurar uma remuneração adequada, um reajustamento de remuneração no valor de uma percentagem da remuneração de base que receberam anteriormente ao abrigo, nomeadamente, de um escalão de remuneração de base que tinha sido determinado, para cada grau, no momento do seu recrutamento, em função da sua idade.
- 33 Como resulta do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, entende-se por princípio da igualdade de tratamento, na aceção desta diretiva, a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º da dita diretiva. O artigo 2.º, n.º 2, alínea a), desta diretiva especifica que se considera existir discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º da mesma, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é dado a outra pessoa em situação comparável.
- 34 Assim, num primeiro momento, há que apreciar se um reajustamento de remuneração como o que está em causa nos processos principais contém uma diferença de tratamento, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.
- 35 A este respeito, é pacífico que o reajustamento de remuneração previsto pelas Leis de 18 de dezembro de 2015 e 8 de dezembro de 2016 do *Land* de Saxónia-Anhalt foi concedido aos juízes e aos funcionários em causa a fim de lhes permitir receberem uma remuneração adequada à importância das suas funções, como imposta pela Lei Fundamental, para o período compreendido entre 1 de janeiro de 2008 e 31 de dezembro de 2011 no valor de uma percentagem da remuneração de base anteriormente recebida, tendo o próprio escalão da remuneração de base sido determinado, para cada grau, no momento do recrutamento desses juízes e desses funcionários, em função da sua idade, em conformidade com a anterior Lei Federal relativa à Remuneração dos Funcionários. Ora, o Tribunal de Justiça declarou que o artigo 2.º e o artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 se opõem a uma medida

nacional por força da qual, em cada grau de funções, o escalão de remuneração de base de um funcionário, no momento do seu recrutamento, é determinado em função da idade deste (Acórdão de 19 de junho de 2014, Specht e o., C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, n.º 52).

- 36 Por conseguinte, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre a questão de saber se o facto de os funcionários e os juízes prejudicados em razão da sua idade pela anterior Lei Federal relativa às Remunerações dos Funcionários receberem, devido à sua remuneração de base inferior à dos funcionários e dos juízes com experiência equivalente, mas recrutados numa idade mais avançada do que eles, um complemento de remuneração inferior, em valores absolutos, a estes últimos para o período compreendido entre 1 de janeiro de 2008 e 31 de março de 2011 contém uma nova diferença de tratamento em razão da idade.
- 37 A este respeito, é verdade que um reajustamento de remuneração fixado numa percentagem uniforme da remuneração de base de um funcionário ou de um juiz não apresenta, enquanto tal, um nexo intrínseco com a idade e não estabelece diferenças entre as pessoas a que se destina para além das que resultam do sistema de referência que determina a referida remuneração de base.
- 38 Todavia, como salienta o órgão jurisdicional de reenvio, tendo em conta que o sistema de referência é, no caso em apreço, a anterior Lei Federal relativa à Remuneração dos Funcionários, que determinava o escalão da remuneração de base, para cada grau, no momento do recrutamento desses juízes e desses funcionários, em função da sua idade, afigura-se que esse nexo tem como consequência que o reajustamento de remuneração em causa nos processos principais, previsto pelas Leis de 18 de dezembro de 2015 e 8 de dezembro de 2016 do *Land* de Saxónia-Anhalt, produz ele próprio de novo uma diferença de tratamento em razão da idade desses juízes e desses funcionários.
- 39 Nestas condições, há que constatar que o reajustamento de remuneração em causa nos processos principais contém uma nova diferença de tratamento, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.
- 40 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.
- 41 O primeiro parágrafo desta disposição esclarece que os Estados-Membros podem prever que uma diferença de tratamento em razão da idade não constitui discriminação se 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 alcançar esse objetivo sejam apropriados e necessários.
- 42 O Tribunal de Justiça tem reiteradamente declarado que os Estados-Membros podem prever medidas que contenham diferenças de tratamento com base na idade, em conformidade com o disposto no artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2000/78. Dispõem de uma ampla margem de apreciação na escolha não só do prosseguimento de um determinado objetivo, entre outros, em matéria de política social e do emprego mas também na definição das medidas suscetíveis de o realizar (Acórdão de 19 de junho de 2014, Specht e o., C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, n.º 46).
- 43 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, a diferença de tratamento constatada no n.º 39 do presente acórdão resulta da prossecução do objetivo, decorrente da Lei Fundamental, que consiste em assegurar uma remuneração adequada aos funcionários e aos juízes do *Land* de Saxónia-Anhalt.
- 44 A este respeito, o objetivo de assegurar aos funcionários e aos juízes deste *Land* o recebimento de uma remuneração de nível adequado à importância das funções que exercem deve ser considerado um objetivo legítimo (v., neste sentido, Acórdão de 7 de fevereiro de 2019, Escribano Vindel, C-49/18, EU:C:2019:106, n.º 66).

- 45 Importa ainda verificar, segundo os próprios termos do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, se, no quadro da ampla margem de apreciação reconhecida aos Estados-Membros e recordada no n.º 42 do presente acórdão, os meios implementados para realizar esse objetivo são apropriados e necessários.
- 46 A este respeito, o recurso a um reajustamento de remuneração fixado numa percentagem uniforme da remuneração de base afigura-se, regra geral, adequado para alcançar o objetivo de assegurar aos funcionários e aos juízes o recebimento de uma remuneração de nível adequado à importância das funções que exercem.
- 47 Quanto à questão de saber se esta medida vai além do necessário para alcançar o referido objetivo legítimo, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre se o reajustamento de remuneração não deveria ter sido fixado de acordo com outras modalidades, nomeadamente com referência ao escalão mais elevado do grau em causa.
- 48 A este respeito, importa recordar que, nos n.ºs 63, 72 e 86 do Acórdão de 19 de junho de 2014, Specht e o. (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005), o Tribunal de Justiça declarou, em substância, que os artigos 2.º e 6.º da Diretiva 2000/78 não se opõem a uma regulamentação nacional que visa eliminar a discriminação em razão da idade que tem por referência, num período transitório, o regime das remunerações anteriores que se baseava numa diferença de tratamento em razão da idade, na medida em que essa referência é necessária para assegurar a proteção dos direitos adquiridos e que os seus efeitos tendem a ser atenuados e a desaparecer com o tempo.
- 49 Neste contexto, o Tribunal de Justiça salientou, no n.º 81 desse acórdão, que o prejuízo que esse regime transitório podia causar aos funcionários em causa é de determinação especialmente complexa, tendo em conta, nomeadamente, o número de funcionários em causa e a falta de um sistema de referência válido, que permitisse a comparação entre os funcionários beneficiados e os funcionários prejudicados.
- 50 No n.º 96 do referido acórdão, o Tribunal de Justiça deduziu daí, relativamente ao período anterior à entrada em vigor da nova regulamentação nacional, que um reajustamento de remuneração calculado com referência ao escalão mais elevado do grau em causa se destina a ser aplicado unicamente perante um sistema de referência válido e que esse sistema de referência não existia no quadro da anterior Lei Federal relativa à Remuneração dos Funcionários, uma vez que os aspetos discriminatórios desta afetavam potencialmente a totalidade dos funcionários em causa.
- 51 Ora, à luz destes elementos de jurisprudência, importa considerar que, desde que uma medida como a que está em causa nos processos principais responda à necessidade de assegurar a proteção dos direitos adquiridos num contexto marcado, nomeadamente, tanto por um elevado número de funcionários e de juízes em causa como pela falta de um sistema de referência válido e não contribua para perpetuar no tempo uma diferença de tratamento em razão da idade, os artigos 2.º e 6.º da Diretiva 2000/78 não se opõem a que esse regime de remuneração anterior seja complementado com um reajustamento de remuneração destinado a assegurar aos funcionários e aos juízes o recebimento, por um curto período de tempo anterior à entrada em vigor de uma nova regulamentação destinada a eliminar a discriminação em razão da idade, de uma remuneração de nível adequado à importância das funções que exercem.
- 52 Nestas condições e sem prejuízo das verificações que incumbe, portanto, ao órgão jurisdicional de reenvio efetuar, não se afigura que a medida em causa nos processos principais vá além do necessário para alcançar o objetivo que consiste em assegurar uma remuneração adequada aos funcionários e aos juízes do *Land* de Saxónia-Anhalt, conforme imposto pela Lei Fundamental.
- 53 Daqui resulta que importa responder à primeira e segunda questões que os artigos 2.º e 6.º da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que, desde que uma medida responda à necessidade de assegurar a proteção dos direitos adquiridos num contexto marcado nomeadamente tanto por um

elevado número de funcionários e de juízes em causa como pela falta de um sistema de referência válido e não contribua para perpetuar no tempo uma diferença de tratamento em razão da idade, não se opõem a essa medida que concede a funcionários e a juízes, a fim de lhes assegurar uma remuneração adequada, um reajustamento de remuneração no valor de uma percentagem da remuneração de base que receberam anteriormente ao abrigo, nomeadamente, de um escalão de remuneração de base que tinha sido determinado, para cada grau, no momento do seu recrutamento, em função da sua idade.

Quanto à terceira a quinta questões

- 54 Com a terceira a quinta questões, que importa igualmente examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 9.º da Diretiva 2000/78 e os princípios da equivalência e da efetividade devem ser interpretados no sentido de que se opõem a que um Estado-Membro fixe o momento em que se inicia a contagem de um prazo de prescrição de dois meses para a apresentação de um pedido de indemnização pelo dano resultante de uma medida constitutiva de uma discriminação em razão da idade no dia da prolação de um acórdão do Tribunal de Justiça que declarou o carácter discriminatório de uma medida semelhante, nomeadamente quando existe, no referido Estado-Membro, uma controvérsia sobre a possibilidade de transpor para a medida em causa os ensinamentos decorrentes desse acórdão.
- 55 A título preliminar, importa salientar que é pacífico que a AGG transpõe a Diretiva 2000/78 para o direito alemão, que o § 15, n.º 2, da AGG visa contribuir para o cumprimento das obrigações que incumbem à República Federal da Alemanha por força do artigo 17.º desta diretiva e que esta disposição da AGG prevê, a este título, a indemnização do dano não patrimonial causado por uma discriminação em razão da idade.
- 56 Resulta dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe que a obtenção dessa indemnização depende apenas da demonstração da existência de uma discriminação, que o dano é avaliado, em conformidade com uma jurisprudência nacional constante, no montante fixo de 100 euros por mês para o período em que a discriminação perdurou e que os direitos derivados do § 15, n.º 2, da AGG devem ser invocados, nos termos do § 15, n.º 4, da AGG, por escrito perante o empregador no prazo de dois meses a partir do momento em que o trabalhador tomou conhecimento da discriminação.
- 57 O momento em que se inicia a contagem desse prazo foi fixado, para situações como as que estão em causa nos processos principais, em conformidade com a jurisprudência do Bundesverwaltungsgericht (Tribunal Administrativo Federal, Alemanha), no dia da prolação do Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560).
- 58 Nestas condições, há que verificar se a duração desse prazo e a fixação, em 8 de setembro de 2011, do momento em que se inicia a sua contagem satisfazem as exigências decorrentes do artigo 9.º da Diretiva 2000/78 e os princípios da equivalência e da efetividade.
- 59 Em conformidade com esta disposição, incumbe aos Estados-Membros tomar as medidas necessárias para assegurar, nomeadamente, 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 administrativos para exigir o cumprimento das obrigações impostas pela Diretiva 2000/78.
- 60 Resulta, assim, da referida disposição que a questão dos prazos para dar início a um processo que tenha por objeto fazer respeitar as obrigações decorrentes desta diretiva não está regulada no direito da União (Acórdão de 8 de julho de 2010, Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, n.º 24).

- 61 Por conseguinte, segundo jurisprudência constante, cabe à ordem jurídica interna de cada Estado-Membro regular essas modalidades processuais, desde que essas modalidades não sejam menos favoráveis do que as que regulam ações semelhantes de natureza interna (princípio da equivalência) e não tornem impossível, na prática, ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pela ordem jurídica da União (princípio da efetividade) (v., neste sentido, Acórdão de 8 de julho de 2010, Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, n.º 25).
- 62 O Tribunal de Justiça já teve ocasião de declarar que o artigo 9.º da Diretiva 2000/78 não se opõe a um prazo como o previsto no § 15, n.º 4, da AGG, desde que, por um lado, esse prazo não seja menos favorável do que o relativo a ações semelhantes de natureza interna e, por outro, o momento a partir do qual o referido prazo começa a correr não torne impossível ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos por esta diretiva (v., neste sentido, Acórdão de 8 de julho de 2010, Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, n.º 42).
- 63 No que respeita à compatibilidade do § 15, n.º 4, da AGG com o princípio da equivalência, o Tribunal de Justiça declarou igualmente que a possibilidade de obter uma indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais resultantes da violação da proibição de discriminação em razão da raça ou da origem étnica, da religião ou das convicções, de uma situação de deficiência, da idade ou da identidade sexual foi introduzida pela AGG, e que não havia assim, na verdade, processos equivalentes, antes da adoção desta lei (Acórdão de 8 de julho de 2010, Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, n.º 30). Ora, essa constatação parece ser confirmada pelos elementos dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe.
- 64 Por outro lado, resulta destes mesmos autos que os direitos conferidos pelo § 15, n.º 2, da AGG podem ser invocados independentemente da natureza pública ou privada da relação de trabalho e da questão de saber se essas relações estão ou não abrangidas por uma convenção coletiva.
- 65 Nestas condições, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se as ações referidas na terceira questão prejudicial, que parecem estar todas ligadas a reivindicações pecuniárias específicas das relações de trabalho na função pública, são semelhantes à ação de indemnização intentada ao abrigo do § 15 da AGG e comportam regras processuais mais favoráveis, tomando em consideração as especificidades dos processos em causa (v., neste sentido, Acórdão de 8 de julho de 2010, Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, n.º 29).
- 66 Com efeito, o órgão jurisdicional de reenvio é o único que tem conhecimento direto das regras processuais dessas ações no domínio do direito da função pública e está, por conseguinte, em melhor posição para examinar tanto o objeto como os elementos essenciais dos processos pretensamente semelhantes de natureza interna (v., neste sentido, Acórdão de 8 de julho de 2010, Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, n.º 28).
- 67 Para efeitos desta análise, importa recordar que o respeito do princípio da equivalência pressupõe que a regra em causa seja aplicável indiferentemente aos processos fundados na violação do direito da União e aos fundados na violação do direito interno que tenham um objeto e uma causa semelhantes (v., neste sentido, Acórdão de 20 de setembro de 2018, Rudigier, C-518/17, EU:C:2018:757, n.º 62 e jurisprudência referida).
- 68 No que respeita ao princípio da efetividade, importa salientar que cada caso em que se coloque a questão de saber se uma disposição processual nacional torna impossível ou excessivamente difícil a aplicação do direito da União deve ser analisado tendo em conta o lugar que essa disposição ocupa no processo, visto como um todo, a tramitação deste e as particularidades do mesmo perante as várias instâncias nacionais. Nesta perspetiva, há nomeadamente que tomar em consideração, se for esse o caso, a proteção dos direitos de defesa, o princípio da segurança jurídica e a boa marcha do processo (Acórdão de 21 de dezembro de 2016, TDC, C-327/15, EU:C:2016:974, n.º 97 e jurisprudência referida).

- 69 É jurisprudência constante que a fixação de prazos de prescrição respeita, em princípio, o requisito da efetividade, na medida em que constitui uma aplicação do princípio fundamental da segurança jurídica que protege, simultaneamente, o interessado e a Administração em causa. Com efeito, esses prazos não são, em princípio, suscetíveis de tornar impossível, na prática, ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pelo ordenamento jurídico da União. Contudo, para as regulamentações nacionais que são abrangidas pelo âmbito de aplicação do direito da União, cabe aos Estados-Membros determinar prazos em função, designadamente, da importância que as decisões a tomar têm para os interessados, da complexidade dos procedimentos e da legislação a aplicar, do número de pessoas que podem ser afetadas e dos restantes interesses públicos ou privados que devam ser tomados em consideração. Com esta ressalva, os Estados-Membros são livres de estabelecer prazos mais ou menos longos (Acórdão de 21 de dezembro de 2016, TDC, C-327/15, EU:C:2016:974, n.º 98 e jurisprudência referida).
- 70 No que respeita, em particular, ao § 15, n.º 4, da AGG, que prevê um prazo de dois meses para apresentar uma reclamação ao empregador, o Tribunal de Justiça declarou que não se afigura que a duração desse prazo de prescrição seja suscetível de tornar impossível, na prática, ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pelo direito da União (v., neste sentido, Acórdão de 8 de julho de 2010, Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, n.ºs 38 e 39).
- 71 No que respeita ao momento em que se inicia o prazo de prescrição, o Tribunal de Justiça teve oportunidade de sublinhar que este não pode ser fixado de tal forma que o trabalhador corra o risco de não ter possibilidade de conhecer, dentro desse prazo, a existência ou a importância da discriminação de que foi vítima, situação que o impossibilita de alegar os seus direitos (v., neste sentido, Acórdão de 8 de julho de 2010, Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, n.º 40).
- 72 A este respeito, o Tribunal de Justiça especificou que, na medida em que o momento em que se inicia a contagem do prazo previsto no § 15, n.º 4, da AGG é o momento em que o trabalhador toma conhecimento da discriminação alegada, esta disposição não é suscetível de tornar impossível, na prática, ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pelo direito da União (v., neste sentido, Acórdão de 8 de julho de 2010, Bulicke, C-246/09, EU:C:2010:418, n.º 41).
- 73 Com efeito, o Tribunal de Justiça não considera uma dificuldade excessiva o facto de impor prazos de prescrição que só começam a correr a partir da data em que o interessado tomou conhecimento ou, pelo menos, deveria ter tomado conhecimento da discriminação alegada (v., neste sentido, Acórdão de 7 de novembro de 2019, Flausch e o., C-280/18, EU:C:2019:928, n.º 55).
- 74 Ora, resulta da jurisprudência recordada nos n.ºs 71 a 73 do presente acórdão que, para que uma pessoa tenha possibilidade de conhecer a existência ou a importância da discriminação de que é vítima, deve poder conhecer, simultaneamente, a diferença de tratamento de que é objeto, o motivo dessa diferença de tratamento e a natureza discriminatória da diferença de tratamento em razão desse motivo.
- 75 No caso em apreço, na medida em que era a anterior Lei Federal relativa à Remuneração dos Funcionários que previa que o escalão da remuneração de base de um funcionário ou de um juiz em cada grau de funções, no momento do seu recrutamento, era determinado em função da idade deste, os demandantes nos processos principais tinham possibilidade de conhecer, desde o seu recrutamento, tanto a diferença de tratamento de que eram objeto como o seu motivo.
- 76 Em contrapartida, não se afigura contestado nos processos principais que os demandantes não conheciam nem tinham possibilidade de conhecer, à data do seu recrutamento, a natureza discriminatória da diferença de tratamento a que tinham sido expostos em razão do referido motivo. Com efeito, resulta das decisões de reenvio que só tomaram conhecimento da mesma pouco tempo antes da apresentação das suas reclamações.

- 77 Coloca-se então a questão de saber se os demandantes nos processos principais tinham possibilidade de conhecer a referida natureza discriminatória a partir do dia da prolação do Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), como declarou o Bundesverwaltungsgericht (Tribunal Administrativo Federal), pelo facto de os elementos de direito pertinentes terem sido estabelecidos de forma suficientemente clara por esse acórdão.
- 78 A este respeito, o Tribunal de Justiça declarou que a natureza e o alcance da obrigação que incumbe aos Estados-Membros por força do artigo 2.º, n.º 2, e do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, relativamente a uma legislação nacional como a anterior Lei Federal relativa à Remuneração dos Funcionários, ficaram clarificados e especificados a partir da prolação do Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560) (Acórdão de 19 de junho de 2014, Specht e o., C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, n.º 104).
- 79 É pacífico que o *Land* de Saxónia-Anhalt não informou, na altura, os seus trabalhadores da prolação desse acórdão, mas que este estava disponível no próprio dia da sua prolação no sítio Internet do Tribunal de Justiça. Além disso, resulta das decisões de reenvio que o referido acórdão foi objeto de divulgação tanto ao grande público, por intermédio dos meios de comunicação social alemães, como aos membros de um sindicato que representa os funcionários desse *Land*.
- 80 O órgão jurisdicional de reenvio especifica que, dos 10 667 pedidos de pagamento de indemnizações ao abrigo do § 15, n.º 2, da AGG apresentados às autoridades do referido *Land*, 7 071 foram indeferidos, entre os quais 6 516 devido à sua apresentação tardia à luz do prazo previsto no § 15, n.º 4, da AGG. Assim, 4 151 desses pedidos foram apresentados dentro desse prazo, dos quais mais de 700 por um sindicato que atua em nome dos seus membros.
- 81 O órgão jurisdicional de reenvio recorda que os funcionários e os juízes ao serviço do *Land* de Saxónia-Anhalt estavam abrangidos, durante o período pertinente nos processos principais, não pela regulamentação em causa no processo que deu origem ao Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), mas pela regulamentação em causa nos processos que deram origem aos Acórdãos de 19 de junho de 2014, Specht e o. (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005), e de 9 de setembro de 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561).
- 82 Sublinha que, na sequência da prolação do Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), o *Land* de Saxónia-Anhalt considerou, à semelhança do Ministério Federal do Interior nas suas Circulares de 27 de janeiro de 2012 e 23 de março de 2012, que os ensinamentos decorrentes desse acórdão não podiam ser transpostos para a situação dos funcionários ou dos juízes ao seu serviço, uma vez que apenas diziam respeito à dos agentes contratuais.
- 83 O órgão jurisdicional de reenvio especifica que este ponto de vista era partilhado, até à prolação dos Acórdãos de 19 de junho de 2014, Specht e o. (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005), bem como de 9 de setembro de 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561), pela maioria dos órgãos jurisdicionais administrativos alemães, já que a clarificação feita pelo Bundesverwaltungsgericht (Tribunal Administrativo Federal) só ocorreu depois da prolação do Acórdão de 19 de junho de 2014, Specht e o. (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005).
- 84 Deste modo, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, os elementos de direito pertinentes nos processos principais só foram clarificados à medida que foram sendo proferidos os sucessivos acórdãos do Tribunal de Justiça e, até à prolação dos Acórdãos de 19 de junho de 2014, Specht e o. (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, n.º 51), e de 9 de setembro de 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, n.ºs 33 e 34), esses elementos não tinham sido estabelecidos de forma suficientemente clara.

- 85 Por último, resulta das decisões de reenvio que os demandantes nos processos principais não tomaram rapidamente conhecimento do Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), nem avaliaram a sua importância relativamente à sua própria remuneração.
- 86 Resulta claramente destes elementos, concretamente da circunstância de vários milhares de funcionários e de juizes do *Land* de Saxónia-Anhalt terem apresentado os seus pedidos no prazo previsto no § 15, n.º 4, da AGG, que o momento em que se inicia a contagem desse prazo, conforme foi fixado no caso em apreço, não tornava impossível, na prática, o exercício dos direitos conferidos pelo § 15, n.º 2, da AGG.
- 87 Em contrapartida, como parece entender o órgão jurisdicional de reenvio, outros elementos tendem a evidenciar que, nas circunstâncias específicas por ele descritas, o exercício desses direitos pelos funcionários e juizes do *Land* de Saxónia-Anhalt se tornou excessivamente difícil, tendo o momento em que se inicia a contagem sido fixado de tal forma que os mesmos corriam o risco de não terem possibilidade de conhecer, no prazo de dois meses, a existência ou a importância da discriminação de que tinham sido vítimas.
- 88 Com efeito, foi recordado nos n.ºs 81 a 84 do presente acórdão que o Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), não se referia à regulamentação nacional aplicável aos demandantes nos processos principais, que o *Land* de Saxónia-Anhalt e as autoridades federais competentes tinham considerado, na sequência da prolação desse acórdão, que os ensinamentos decorrentes do mesmo não eram transponíveis para a situação de funcionários e de juizes, e que, até à prolação dos Acórdãos de 19 de junho de 2014, Specht e o. (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, n.º 51), e de 9 de setembro de 2015, Unland (C-20/13, EU:C:2015:561, n.ºs 33 e 34), a maioria dos órgãos jurisdicionais administrativos alemães partilhava desse ponto de vista.
- 89 Nestas circunstâncias, o órgão jurisdicional de reenvio parece considerar com razão que, apesar das clarificações e precisões feitas no Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), quanto à natureza e ao alcance da obrigação que incumbe aos Estados-Membros por força do artigo 2.º, n.º 2, e do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, os elementos de direito pertinentes para a apreciação da compatibilidade das regras relativas à remuneração dos funcionários e dos juizes do *Land* de Saxónia-Anhalt com estas disposições não ficaram suficientemente esclarecidos, com a prolação desse acórdão, nem para as autoridades competentes do *Land* de Saxónia-Anhalt, nem para as autoridades federais competentes, nem para a maioria dos órgãos jurisdicionais administrativos alemães.
- 90 Nestas condições, afigura-se que existia o risco de os funcionários, ou até os juizes, do *Land* de Saxónia-Anhalt não terem possibilidade de conhecer, no prazo de dois meses a contar da prolação do Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), a existência ou a importância da discriminação de que eram vítimas.
- 91 A existência desse risco parece ser corroborada tanto pelo facto de, segundo as conclusões do órgão jurisdicional de reenvio, os demandantes nos processos principais não terem medido imediatamente a importância desse acórdão relativamente à sua própria remuneração como pelo indeferimento por extemporaneidade de mais de 60 % das reclamações apresentadas pelos funcionários e pelos juizes do *Land* de Saxónia-Anhalt.
- 92 Estes elementos permitem, assim, duvidar de que a fixação do momento em que se inicia a contagem do prazo previsto no § 15, n.º 4, da AGG na data da prolação do Acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560), tenha tido suficientemente em conta os critérios mencionados no n.º 69 do presente acórdão, em particular os relativos à complexidade da legislação a aplicar e ao número de pessoas que podem ser afetadas.

- 93 No entanto, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio, que é o único que tem conhecimento direto dos litígios nos processos principais, proceder, à luz de todas as circunstâncias factuais e jurídicas pertinentes, às verificações necessárias para determinar se o momento em que se inicia a contagem do prazo previsto no § 15, n.º 4, da AGG foi fixado de tal forma que o exercício pelos funcionários e pelos juízes do *Land* de Saxónia-Anhalt dos direitos que o § 15, n.º 2, da AGG lhes confere se tornou excessivamente difícil.
- 94 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à terceira a quinta questões prejudiciais que o princípio da efetividade deve ser interpretado no sentido de que se opõe a que um Estado-Membro fixe o momento em que se inicia a contagem de um prazo de prescrição de dois meses para a apresentação de um pedido de indemnização pelo dano resultante de uma medida constitutiva de uma discriminação em razão da idade no dia da prolação de um acórdão do Tribunal de Justiça que declarou o carácter discriminatório de uma medida semelhante, quando as pessoas em causa corram o risco de não terem possibilidade de conhecer, dentro desse prazo, a existência ou a importância da discriminação de que foram vítimas. Pode ser esse o caso, nomeadamente, quando existe, no referido Estado-Membro, uma controvérsia sobre a possibilidade de transpor para a medida em causa os ensinamentos decorrentes desse acórdão.

Quanto às despesas

- 95 Revestindo os processos, quanto às partes nas causas principais, a natureza de incidentes suscitados 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:

- 1) Os artigos 2.º e 6.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, devem ser interpretados no sentido de que, desde que uma medida responda à necessidade de assegurar a proteção dos direitos adquiridos num contexto marcado nomeadamente tanto por um elevado número de funcionários e de juízes em causa como pela falta de um sistema de referência válido e não contribua para perpetuar no tempo uma diferença de tratamento em razão da idade, não se opõem a essa medida que concede a funcionários e a juízes, a fim de lhes assegurar uma remuneração adequada, um reajustamento de remuneração no valor de uma percentagem da remuneração de base que receberam anteriormente ao abrigo, nomeadamente, de um escalão de remuneração de base que tinha sido determinado, para cada grau, no momento do seu recrutamento, em função da sua idade.
- 2) O princípio da efetividade deve ser interpretado no sentido de que se opõe a que um Estado-Membro fixe o momento em que se inicia a contagem do prazo de prescrição de dois meses para a apresentação de um pedido de indemnização pelo dano resultante de uma medida constitutiva de uma discriminação em razão da idade no dia da prolação de um acórdão do Tribunal de Justiça que declarou o carácter discriminatório de uma medida semelhante, quando as pessoas em causa corram o risco de não terem possibilidade de conhecer, dentro desse prazo, a existência ou a importância da discriminação de que foram vítimas. Pode ser esse o caso, nomeadamente, quando existe, no referido Estado-Membro, uma controvérsia sobre a possibilidade de transpor para a medida em causa os ensinamentos decorrentes desse acórdão.

Assinaturas