



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

8 de maio de 2019*

«Reenvio prejudicial — Política social — Proibição de qualquer discriminação em razão da idade — Diretiva 2000/78/CE — Exclusão da experiência profissional adquirida antes dos 18 anos de idade — Novo regime de remuneração e de progressão — Manutenção da diferença de tratamento — Livre circulação de trabalhadores — Artigo 45.º TFUE — Regulamento (UE) n.º 492/2011 — Artigo 7.º, n.º 1 — Regulamentação nacional que prevê a tomada em consideração parcial dos períodos de atividade anteriores»

No processo C-24/17,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal, Áustria), por Decisão de 19 de dezembro de 2016, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 18 de janeiro de 2017, no processo

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

contra

Republik Österreich,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: R. Silva de Lapuerta, vice-presidente do Tribunal de Justiça, exercendo funções de presidente da Primeira Secção, A. Arabadjiev (relator), E. Regan, C. G. Fernlund e S. Rodin, juízes,

advogado-geral: H. Saugmandsgaard Øe,

secretário: K. Malacek, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 12 de setembro de 2018,

considerando as observações apresentadas:

- em representação da Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, por M. Riedl e V. Treber-Müller, Rechtsanwälte,
 - em representação do Governo austríaco, por G. Hesse e J. Schmoll, na qualidade de agentes,
 - em representação da Comissão Europeia, por B.-R. Killmann e D. Martin, na qualidade de agentes,
- ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 6 de dezembro de 2018,

* Língua do processo: alemão.

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 45.º TFUE, dos artigos 21.º e 47.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»), 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), e dos artigos 1.º, 2.º, 6.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).
- 2 Este pedido insere-se no âmbito de um litígio que opõe a Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Confederação Austríaca dos Sindicatos, Sindicato da Função Pública, a seguir «Gewerkschaftsbund»), à Republik Österreich (a seguir «República da Áustria») a respeito da legalidade do regime federal de remuneração e progressão dos agentes contratuais da função pública adotado pelo legislador austríaco para pôr termo a uma discriminação em razão da idade.

Quadro jurídico

Direito da União

Regulamento n.º 492/2011

- 3 O capítulo I do Regulamento n.º 492/2011, sob a epígrafe «Do emprego, da igualdade de tratamento e da família dos trabalhadores», inclui a secção 2 relativa ao exercício do emprego e à igualdade de tratamento. Nesta secção figura o artigo 7.º, que prevê, no seu n.º 1:

«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.»

Diretiva 2000/78

- 4 Nos termos do 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.»
- 5 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, ou que,

[...]»

6 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.»

7 O artigo 17.º desta mesma diretiva 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 austríaco

- 8 O órgão jurisdicional de reenvio indica que a legislação nacional em matéria de remuneração e de progressão dos agentes contratuais do Estado, devido à incompatibilidade de certas disposições com o direito da União, foi alterada por diversas vezes. O novo regime de remuneração e de progressão desses agentes, resultante das alterações legislativas promulgadas em 2015 e 2016, tem como objetivo pôr termo, nomeadamente, à discriminação em razão da idade resultante do regime de remuneração e de progressão anteriormente em vigor.

Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais

- 9 O § 19 da Vertragsbedienstetengesetz de 1948 (Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais de 1948), conforme alterada pela Lei federal de 30 de agosto de 2010 (BGBl. I, 82/2010) (a seguir «Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais»), previa, no seu n.º 1:

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

- 10 O § 26, n.º 1, da Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais dispunha:

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

1. os períodos enumerados no n.º 2, são tidos em consideração na sua totalidade;
2. os outros períodos [...]

Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais alterada

- 11 A fim de corrigir a discriminação em razão da idade declarada nos Acórdãos do Tribunal de Justiça de 18 de junho de 2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381), e de 11 de novembro de 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359), a Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais foi alterada com efeitos retroativos pela Bundesbesoldungsreform 2015 (Lei federal de reforma dos salários de 2015, BGBl. I, 32/2015) e pela Besoldungsrechtsanpassungsgesetz (Lei relativa à reforma dos salários), de 6 de dezembro de 2016 (BGBl I, 104/2016) (a seguir «Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais alterada»).

- 12 Sob a epígrafe «Classificação e progressão», o § 19 da Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais alterada, prevê, no seu n.º 1:

«[...] A classificação e progressão na carreira são determinadas pela antiguidade no escalão remuneratório.»

- 13 Nos termos do § 26 da Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais alterada, intitulado «Antiguidade no escalão remuneratório»:

«1. A antiguidade no escalão remuneratório compreende a duração dos períodos de atividade úteis para efeitos de progressão, acrescida da duração dos períodos de atividade anteriores suscetíveis de ser tomados em conta.

2. A antiguidade no escalão remuneratório terá em conta, como períodos de atividade anteriores, os períodos cumpridos

- 1) no âmbito de uma relação de trabalho com uma coletividade territorial ou com uma associação de municípios de um Estado-Membro do Espaço Económico Europeu, da República da Turquia ou da Confederação Suíça;
- 2) no âmbito de uma relação de trabalho com um órgão da União Europeia ou com uma organização internacional da qual a República da Áustria faça parte;
- 3) nos quais o agente contratual tenha tido direito a uma pensão de invalidez ao abrigo da Heeresversorgungsgesetz (Lei relativa às pensões das Forças Armadas) [...], bem com
- 4) períodos cumpridos:
 - a) em serviço militar [...]
 - b) em de serviço de formação militar [...]
 - c) em serviço cívico [...]
 - d) em serviço militar obrigatório, em serviço equiparável de formação militar ou em serviço cívico obrigatório de substituição num Estado-Membro do Espaço Económico Europeu, da República da Turquia ou da Confederação Suíça.

[...]

3. Além dos períodos referidos no n.º 2, podem ser tomados em conta, como períodos de atividades anteriores, os períodos de exercício de uma atividade profissional ou de um estágio junto de uma Administração que sejam pertinentes até ao limite máximo total de dez anos.

[...]»

- 14 O § 94a da Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais alterada prevê que, para efeitos de transição de agentes contratuais em serviço para o novo regime de remuneração e progressão, aplicam-se os §§ 169c, 169d e 169e da Gehaltsgesetz 1956 (Lei relativa aos salários de 1956, BGBl. 54/1956), conforme alterada pela Lei federal de reforma dos salários de 2015 e pela Lei relativa à reforma dos salários de 2016 (a seguir «Lei sobre a remuneração alterada»), relativos à reclassificação dos funcionários que já estão ao serviço neste novo regime.
- 15 Nos termos do § 100, n.º 70, ponto 3, da Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais alterada, os §§ 19 e 26 desta lei, incluindo as suas epígrafes, entram em vigor na versão da Lei federal de reforma dos salários de 2015, publicada no BGBl. I, 32/2015, «a 1 de julho de 1948; todas as versões publicadas destas disposições publicadas antes de 11 de fevereiro de 2015 deixam de ser aplicadas nos processos em curso ou futuros».

Lei sobre a remuneração alterada

- 16 Nos termos do § 169c da Lei sobre a remuneração alterada:

«(1) Todos os funcionários das categorias e níveis salariais mencionados no § 169d que estejam ao serviço em 11 de fevereiro de 2015 serão reclassificados, exclusivamente com base nos seus salários anteriores, no novo regime salarial criado por esta lei, de acordo com as disposições seguintes. Num primeiro momento, os funcionários serão classificados, com base no seu salário anterior, num escalão do novo regime salarial no qual o salário anterior será mantido. [...]

(2) A transição dos funcionários para o novo regime salarial faz-se através de uma fixação global da sua antiguidade no escalão remuneratório. Para essa fixação global é determinante o montante de transição. O montante de transição corresponde ao salário integral, sem eventuais progressões extraordinárias, que serviu de base à determinação do vencimento mensal do funcionário do mês de fevereiro de 2015 (mês da transição). [...]

(2a) Considera-se montante de transição o salário de base do escalão que foi efetivamente aplicado para calcular o vencimento pago no mês de transição (classificação de acordo com a folha de salário). Não é permitida a apreciação da regularidade da remuneração, quer quanto aos seus fundamentos quer quanto ao seu montante. Uma retificação posterior dos vencimentos pagos só pode ser tida em conta para efeitos do cálculo do montante de transição,

1. se essa retificação tiver por objeto erros materiais cometidos na introdução dos dados num sistema de tratamento automático de dados, e
2. se os dados introduzidos por erro divergirem manifestamente dos dados que deviam ter sido introduzidos, como demonstravam os documentos já existentes no momento dessa introdução.

(2b) Se a classificação efetiva obtida de acordo com a folha de salário corresponder a um montante inferior ao da classificação garantida por lei, utiliza-se para calcular o montante de transição, mediante pedido do funcionário, a classificação garantida por lei se não for possível proceder segundo o § 169d, n.º 5, devido à existência de uma simples classificação provisória. A classificação garantida por lei é a que corresponde ao escalão remuneratório na data de referência. A data de referência é a data que resulta da tomada em conta retroativamente dos períodos seguintes, a partir da data do primeiro dia do mês de transição. Há que ter em conta retroativamente:

1. os períodos de serviço contados definitivamente como períodos de atividade até à data do início do mês de transição, desde que tenham sido cumpridos uma vez completados os 18 anos e sejam úteis para a progressão, bem como
2. os períodos de serviço cumpridos após a data de admissão, desde que sejam úteis para a progressão.

Fica excluída a possibilidade de ter em conta retroativamente outros períodos. Por cada período de dois anos cumprido após a data de referência, aplica-se como classificação garantida por lei, o escalão remuneratório correspondente imediatamente superior. Os escalões remuneratórios entram em vigor no dia 1 de janeiro ou no dia 1 de julho, consoante a data que se verificar primeiro, subsequentemente à data em que se complete o período de dois anos, desde que a progressão não tenha sido suspensa ou diferida nessa data. O período de dois anos considera-se completado em 1 de janeiro ou em 1 de julho, respetivamente, mesmo que termine antes de 31 de março ou de 30 de setembro, respetivamente.

(2c) Os n.ºs 2a e 2b da presente disposição transpõem para o direito austríaco, em matéria de estatuto dos empregados federais e do pessoal docente dos Länder, os artigos 2.º e 6.º da [Diretiva 2000/78], com a interpretação que lhes foi dada pelo Acórdão de 19 de junho de 2004 [Specht e o.]. (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005). As modalidades de transição dos funcionários nomeados antes da entrada em vigor da reforma federal das remunerações de 2015 foram, portanto, estabelecidas no novo regime de remuneração e preveem, por um lado, que o escalão remuneratório em que estão doravante classificados é determinado unicamente com base no vencimento obtido ao abrigo do antigo regime de remuneração, apesar de este regime se basear numa discriminação em razão da idade do funcionário, e, por outro, que a ulterior progressão para um escalão remuneratório superior é doravante calculada unicamente em função da experiência profissional adquirida desde a entrada em vigor da reforma das remunerações de 2015.

(3) A antiguidade no escalão remuneratório dos funcionários reclassificados é calculada com base no período de tempo necessário para progredir do primeiro escalão (a partir do primeiro dia) para o escalão da mesma categoria profissional a que corresponde, na versão em vigor em 12 de fevereiro de 2015, o salário de montante imediatamente inferior ao montante de transição. Se o montante de transição for igual ao montante mais baixo de um escalão remuneratório da mesma categoria profissional, será esse o escalão aplicável. Todos os montantes comparados são arredondados para a unidade de euros mais próximo.

(4) A antiguidade no escalão remuneratório determinada segundo o n.º 3, é acrescentada de um período contado desde o momento da última progressão para um vencimento superior até ao final do mês em que a transição ocorre, desde que este período seja válido para a progressão.

[...]

(6) [...] Se o novo vencimento do funcionário for inferior ao montante de transição, ser-lhe-á pago, a título de prémio complementar, um prémio de manutenção correspondente à diferença, que será considerado para o cálculo da pensão de reforma [...], até atingir um escalão remuneratório superior ao montante de transição. A comparação dos montantes inclui os eventuais prémios de antiguidade ou as progressões excepcionais.

[...]

(9) A fim de preservar as expectativas ligadas à progressão seguinte, à progressão excepcional ou ao prémio de antiguidade no anterior regime de remuneração, é devido ao funcionário um prémio de manutenção, que será considerado para o cálculo da pensão de reforma, sob a forma de um prémio complementar [...], assim que atingir o escalão transitório [...]

[...]»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 17 O litígio no processo principal opõe o Gewerkschaftsbund, sindicato que representa, designadamente, os agentes contratuais da função pública, à República da Áustria, na sua qualidade de empregador.
- 18 O Gewerkschaftsbund intentou uma ação no Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal, Áustria), nos termos do § 54, n.º 2, da Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (Lei relativa aos tribunais de trabalho e assuntos sociais), com vista à declaração de que o novo regime de remuneração e progressão aplicável aos agentes contratuais é contrário ao direito da União.
- 19 Para fundamentar a sua ação, o Gewerkschaftsbund alegou que a discriminação em razão da idade decorrente do antigo regime de remuneração e progressão foi mantida pelo novo regime, pelo facto de a remuneração devida em fevereiro de 2015 ser tida como ponto de referência pelo novo regime para proceder à reclassificação salarial dos agentes contratuais em causa. Acrescentou que a supressão retroativa da «data de referência para efeitos de progressão», até então aplicável a esses agentes, os privava da possibilidade de obter a fiscalização da legalidade da referida remuneração.
- 20 O Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo) tem dúvidas, por um lado, sobre se as modalidades de transição dos agentes contratuais do antigo regime de remuneração e progressão para o novo regime, nomeadamente na medida em que não prevê nenhuma compensação financeira para os agentes contratuais desfavorecidos e em que o novo regime impede os agentes contratuais reclassificados de obter uma reapreciação da sua data de referência, segundo as regras do antigo regime de remuneração e progressão, são compatíveis com o direito da União.

- 21 Por outro lado, o órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas sobre a compatibilidade com o direito da União das regras do novo regime de remuneração e progressão segundo as quais, a experiência profissional anterior é tomada em conta segundo regras que variam consoante o empregador junto do qual foi adquirida.
- 22 Esse órgão jurisdicional observa que a Lei sobre a remuneração alterada visa evitar reduções significativas do nível de remuneração dos agentes contratuais reclassificados. O referido órgão jurisdicional acrescenta que esta reforma responde também a um objetivo de neutralidade em termos de custos. Por outro lado, devido ao elevado número de agentes contratuais em causa, não teria sido possível proceder, num curto espaço de tempo, a um exame individual da situação de cada um desses agentes antes da sua reclassificação.
- 23 O Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal) considera que existe uma diferença significativa entre a reforma decorrente da Lei sobre a remuneração alterada e os regimes de remunerações que o Tribunal de Justiça examinou 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). Mais especificamente, segundo o referido órgão jurisdicional, o regime de remuneração e progressão em causa nesses processos era discriminatório em razão da idade, uma vez que a idade dos trabalhadores era tida em conta como critério de referência. Nenhuma categoria de trabalhadores foi assim favorecida. Por conseguinte, todos os trabalhadores em serviço, ou, pelo menos, grande parte destes, foram afetados pelo antigo regime discriminatório. Em contrapartida, no processo principal, sob a vigência do antigo regime de remuneração e progressão, uma categoria de agentes contratuais foi desfavorecida, a saber, a categoria dos agentes contratuais que adquiriram experiência antes dos 18 anos de idade.
- 24 No âmbito do novo regime de remuneração e progressão, os agentes contratuais não podem obter uma reapreciação da data de referência tal como resulta da aplicação das regras do antigo regime de remuneração e progressão. No entanto, o novo regime de remuneração e progressão não os priva do direito a uma ação efetiva num tribunal para fiscalização da validade de uma norma desse regime à luz do direito da União e do direito constitucional austríaco.
- 25 Nestas circunstâncias, o Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal) suspendeu a instância e submeteu ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

- «1) a) Deve o direito da União, em especial os artigos 1.º, 2.º e 6.º da [Diretiva 2000/78], conjugados com o artigo 21.º da [Carta], ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que substitui um regime salarial discriminatório em razão da idade (relativamente ao cálculo dos períodos de atividade anteriores cumpridos antes dos 18 anos) por um novo sistema salarial, mas em que a transição dos agentes atuais para o novo sistema salarial se faz de modo que o novo sistema salarial é aplicado retroativamente à data da entrada em vigor da lei original, sendo porém a primeira classificação no novo sistema salarial adaptada em função do salário efetivamente pago, nos termos do antigo sistema salarial, num determinado mês de transição (fevereiro de 2015), de modo que os efeitos financeiros da discriminação em razão da idade são mantidos?
- b) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão[, alínea a)]:

Deve o direito da União, em especial o artigo 17.º da [Diretiva 2000/78], ser interpretado no sentido de que os agentes que estão ao serviço, que eram discriminados no anterior sistema salarial em relação à contagem dos períodos de atividade cumpridos antes dos 18 anos, devem receber uma compensação financeira, quando os efeitos financeiros desta discriminação em razão da idade são mantidos mesmo após a transição para o novo sistema salarial?

c) Em caso de resposta negativa à primeira questão[, alínea a)]:

Deve o direito da União, em especial o artigo 47.º da Carta, ser interpretado no sentido de que o direito fundamental a uma ação efetiva nele consagrado se opõe a uma legislação nacional segundo a qual o anterior sistema salarial discriminatório deixa de ser aplicável nos processos em curso ou futuros e a transição de regime salarial dos agentes que estão ao serviço para o novo regime é adaptada exclusivamente com base no salário calculado ou efetivamente pago no mês da transição?

- 2) Deve o direito da União, em especial o artigo 45.º TFUE, o artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento [n.º 492/2011] e os artigos 20.º e seguintes da Carta, ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação segundo a qual os períodos de atividade anteriores de um agente contratual cumpridos
- no âmbito de uma relação de trabalho com uma coletividade territorial ou com uma associação de municípios de um Estado-Membro do Espaço Económico Europeu, da República da Turquia ou da Confederação Suíça, com um órgão da União Europeia ou com uma organização internacional da qual a Áustria faça parte, podem ser tomados em conta na sua totalidade, e
 - no âmbito de uma relação de trabalho com outro empregador e apenas no exercício de uma atividade profissional pertinente ou de um estágio [junto de uma Administração] [...] só podem ser tomados em conta até ao limite máximo total de dez anos?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão, alínea a)

- 26 Com a sua primeira questão, alínea a), o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se os artigos 1.º, 2.º e 6.º da Diretiva 2000/78, conjugados com o artigo 21.º da Carta, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional como a que está em causa no processo principal, entrada em vigor retroativamente, que, para pôr termo a uma discriminação em razão da idade, prevê a transição de agentes contratuais em serviço para um novo regime de remuneração e progressão no âmbito do qual a primeira classificação desses agentes contratuais é determinada em função da sua última remuneração recebida ao abrigo do regime anterior.
- 27 Num primeiro momento, importa examinar se a regulamentação nacional em causa institui uma diferença de tratamento na aceção do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.
- 28 A este propósito, há que recordar que, nos termos desta disposição, entende-se por «princípio da igualdade de tratamento» a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º desta diretiva. O artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da mesma diretiva precisa que, para efeitos do seu n.º 1, 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 outra pessoa que se encontre numa situação comparável.
- 29 No processo principal, as categorias de pessoas pertinentes para efeitos desta comparação são, por um lado, os agentes contratuais em serviço no momento da transição cuja experiência profissional tenha sido, ainda que em parte, adquirida antes dos 18 anos de idade (a seguir «agentes contratuais desfavorecidos pelo antigo regime») e, por outro, os que obtiveram, depois de terem atingido essa idade, uma experiência da mesma natureza e com uma duração comparável (a seguir «agentes contratuais favorecidos pelo antigo regime»).

- 30 Resulta dos autos de que dispõe o Tribunal de Justiça que o legislador austríaco, mediante a adoção do § 169c da Lei sobre a remuneração alterada, introduz um mecanismo de reclassificação efetuada em função de um «montante de transição» calculado segundo as regras do regime anterior. Mais concretamente, o «montante de transição», que, nos termos do § 169c, n.º 2c, da referida lei, é determinante para a fixação global da antiguidade dos agentes contratuais reclassificados no escalão remuneratório, é calculado com base na remuneração paga a esses agentes no mês anterior à sua transição para o novo regime.
- 31 Ora, resulta dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe que o antigo regime de remuneração e progressão apresenta características análogas às do regime em causa no processo que deu origem ao Acórdão de 11 de novembro de 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359).
- 32 A este respeito, o Tribunal de Justiça declarou, nesse acórdão, que uma regulamentação nacional que, para pôr termo a uma discriminação em razão da idade, tem em conta os períodos de formação e de serviço cumpridos antes dos 18 anos de idade, mas que, simultaneamente, introduz para os funcionários vítimas dessa discriminação um prolongamento de três anos do período necessário para poderem passar do primeiro para o segundo escalão de cada categoria de emprego e de cada categoria salarial mantém uma discriminação direta em razão da idade, na aceção do artigo 2.º, n.º 1 e n.º 2, alínea a), e do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.
- 33 Por outro lado, há que salientar que resulta dos próprios termos utilizados no § 169c, n.º 2c, da Lei sobre a remuneração alterada que o antigo regime de remuneração e progressão se baseava numa discriminação em razão da idade dos agentes contratuais.
- 34 Nestas condições, um mecanismo de reclassificação como o instituído pela Lei sobre a remuneração alterada, exposto no n.º 30 do presente acórdão, é suscetível de manter os efeitos produzidos pelo antigo regime de remuneração e progressão, devido ao nexo que estabelece entre o último salário auferido em aplicação desse regime e a classificação no novo sistema de remuneração e progressão.
- 35 Por conseguinte, há que considerar que o § 169c da Lei sobre a remuneração alterada mantém uma diferença de tratamento entre os agentes contratuais desfavorecidos pelo antigo regime e os agentes contratuais favorecidos por esse regime, quando o montante da remuneração que será recebida pelos primeiros for inferior à que será paga aos segundos unicamente em razão da idade que tinham quando foram recrutados, apesar de se encontrarem em situações comparáveis (v., neste sentido, Acórdão de 9 de setembro de 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, n.º 40).
- 36 Num segundo momento, há que examinar se esta diferença de tratamento em razão da idade pode ser justificada à luz do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.
- 37 O artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2000/78 precisa que os Estados-Membros podem prever que as diferenças de tratamento em razão da idade não constituam discriminação se forem objetiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por objetivos legítimos, incluindo objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional, e desde que os meios para alcançar esses objetivos sejam apropriados e necessários.
- 38 O Tribunal de Justiça tem reiteradamente declarado que os Estados-Membros dispõem de uma ampla margem de apreciação na escolha não só da prossecução de determinado objetivo, entre outros, em matéria de política social e de emprego, mas também na definição das medidas suscetíveis de o realizar (Acórdão de 28 de janeiro de 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, n.º 34 e jurisprudência aí referida).

- 39 Neste contexto, o órgão jurisdicional de reenvio observa que a regulamentação em causa no processo principal destina-se, antes de mais, a estabelecer um regime de remuneração e progressão não discriminatório. Esse órgão jurisdicional precisa que a referida regulamentação prossegue objetivos de neutralidade financeira, de economia administrativa, de respeito dos direitos adquiridos e de proteção da confiança legítima.
- 40 No que diz respeito, por um lado, ao objetivo de neutralidade financeira da regulamentação nacional em causa no processo principal, importa recordar que o direito da União não impede os Estados-Membros de tomarem em conta considerações orçamentais paralelamente a considerações de ordem política, social ou demográfica, contanto que, ao fazê-lo, respeitem, em particular, o princípio da proibição de discriminações em razão da idade. A esse propósito, embora considerações de ordem orçamental possam estar na base das opções de política social de um Estado-Membro e influenciar a natureza ou o alcance das medidas que pretende adotar, tais considerações não podem constituir, por si sós, um objetivo legítimo na aceção do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78. O mesmo se passa no que respeita às considerações de ordem administrativa referidas pelo órgão jurisdicional de reenvio e o Governo austríaco (v., neste sentido, Acórdão de 28 de janeiro de 2015, *Starjakob*, C-417/13, EU:C:2015:38, n.º 36).
- 41 Por outro lado, relativamente ao respeito dos direitos adquiridos e à proteção da confiança legítima dos agentes contratuais favorecidos pelo antigo regime no que se refere à respetiva remuneração, há que salientar que constituem objetivos legítimos de política de emprego e do mercado de trabalho que podem justificar, durante um período transitório, a manutenção das remunerações anteriores e, por consequência, a de uma diferença de tratamento em razão da idade (v., neste sentido, Acórdão de 11 de novembro de 2014, *Schmitzer*, C-530/13, EU:C:2014:2359, n.º 42).
- 42 Todavia, estes objetivos não podem justificar uma medida que mantém definitivamente, ainda que apenas em relação a algumas pessoas, a diferença de tratamento em razão da idade que a reforma em que essa medida se insere visa eliminar. Tal medida não é adequada para estabelecer um regime não discriminatório para a categoria de pessoas desfavorecidas (v., neste sentido, Acórdão de 28 de janeiro de 2015, *Starjakob*, C-417/13, EU:C:2015:38, n.º 39 e jurisprudência aí referida).
- 43 No caso em apreço, o § 169c da Lei sobre a remuneração alterada prevê vários mecanismos destinados a evitar uma diminuição significativa da remuneração dos agentes contratuais reclassificados. Conta-se entre esses mecanismos o pagamento de um prémio de manutenção correspondente à diferença entre o montante do novo salário recebido pelo agente contratual que transitou e o montante de transição. Este prémio de manutenção é concedido em virtude do facto de que, na sequência da transição, o agente contratual é classificado num escalão salarial do novo regime de remuneração e progressão a que corresponde um nível salarial imediatamente inferior ao salário que este recebeu em último lugar em aplicação do antigo regime. Conta-se igualmente entre os referidos mecanismos o aumento de 6 para 18 meses da antiguidade no escalão remuneratório do agente contratual que transitou.
- 44 Ora, como precisou o Governo austríaco na audiência, todos estes mecanismos são aplicáveis, sem distinção, a todos os agentes contratuais que tenham transitado de forma global para o novo regime de remuneração e progressão, independentemente de terem ou não sido desfavorecidos pelo antigo regime de remuneração e progressão.
- 45 Nestas condições, há que considerar que, contrariamente aos 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), em que a variação de remuneração entre as duas categorias de trabalhadores em causa nesses processos se esbateu, ou mesmo, em certos casos, desapareceu gradualmente, não resulta dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça no presente processo que os mecanismos previstos pela regulamentação em causa no processo principal permitem uma convergência progressiva do tratamento reservado aos agentes contratuais desfavorecidos pelo antigo regime para o tratamento concedido aos agentes contratuais, de modo que

os primeiros beneficiariam a médio ou a curto prazo da recuperação das vantagens concedidas aos segundos. Por conseguinte, os referidos mecanismos não têm por efeito esbater, no termo de um determinado período, a variação de remuneração existente entre os agentes contratuais favorecidos e os agentes contratuais desfavorecidos.

- 46 Assim, a regulamentação em causa no processo principal não é adequada para estabelecer um regime não discriminatório para os agentes contratuais desfavorecidos pelo antigo regime de remuneração e progressão. Pelo contrário, mantém a discriminação em razão da idade decorrente do regime anterior.
- 47 Decorre de todas as considerações que antecedem que há que responder à primeira questão, alínea a), que os artigos 1.º, 2.º e 6.º da Diretiva 2000/78, em conjugação com o artigo 21.º da Carta, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional como a que está em causa no processo principal, entrada em vigor retroativamente, que, para pôr termo a uma discriminação em razão da idade, prevê a transição de agentes contratuais em serviço para um novo regime de remuneração e progressão no âmbito do qual a primeira classificação desses agentes contratuais é determinada em função da última remuneração recebida ao abrigo do regime anterior.

Quanto à primeira questão, alínea b)

- 48 A primeira questão, alínea b), do órgão jurisdicional de reenvio visa o artigo 17.º da Diretiva 2000/78.
- 49 Cabe recordar que, nos termos do artigo 17.º da Diretiva 2000/78, os Estados-Membros determinam o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais aprovadas em execução desta 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.
- 50 Resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que este artigo tem por objeto impor aos Estados-Membros que prevejam um regime de sanções aplicáveis às violações de disposições nacionais adotadas para efeitos da transposição desta diretiva (v., neste sentido, Acórdão de 25 de abril de 2013, Associação Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, n.º 61).
- 51 Ora, no processo principal, não resulta dos autos de que dispõe o Tribunal de Justiça que estão em causa violações das disposições nacionais adotadas para efeitos da transposição da referida diretiva.
- 52 Por conseguinte, a interpretação do artigo 17.º da Diretiva 2000/78 não é necessária para a resolução do litígio no processo principal.
- 53 Em conformidade com a faculdade reconhecida por jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, nomeadamente pelo Acórdão de 21 de setembro de 2017, Beshkov (C-171/16, EU:C:2017:710, n.º 33 e jurisprudência referida), há que reformular a primeira questão, alínea b), como visando saber, em substância, se o direito da União deve ser interpretado no sentido de que, quando uma discriminação, contrária ao direito da União, foi declarada e enquanto as medidas que restabeleçam a igualdade de tratamento não forem adotadas, o restabelecimento da igualdade de tratamento, num caso como o do processo principal, implica a concessão aos agentes contratuais desfavorecidos pelo antigo regime de remuneração e progressão de vantagens idênticas às que os agentes contratuais favorecidos puderam ter ao abrigo desse regime, no que diz respeito quer à contagem de tempo de serviço completado antes dos 18 anos de idade quer à progressão no escalão remuneratório e, conseqüentemente, a concessão de uma compensação financeira aos agentes contratuais discriminados.
- 54 A este respeito, há que salientar que, nos termos de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, cabe aos órgãos jurisdicionais nacionais, tendo em conta o conjunto das regras do direito nacional e em aplicação dos métodos de interpretação por este reconhecidos, decidir se e em que medida uma

disposição nacional é suscetível de ser interpretada em conformidade com a Diretiva 2000/78 sem proceder a uma interpretação *contra legem* dessa disposição nacional (Acórdão de 22 de janeiro de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, n.º 74).

- 55 Na impossibilidade de proceder a uma interpretação e a uma aplicação da legislação nacional conforme com as exigências desta diretiva, há que recordar que, por força do princípio do primado do direito da União, de que o princípio da não discriminação em razão da idade também beneficia, não deve ser aplicada uma legislação nacional contrária que seja abrangida pelo âmbito de aplicação do direito da União (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 89)
- 56 É igualmente jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que, quando seja detetada uma discriminação contrária ao direito da União, e enquanto não forem adotadas medidas que restabeçam a igualdade de tratamento, o respeito do princípio da igualdade só pode ser assegurado pela concessão, às pessoas da categoria desfavorecida, das mesmas vantagens de que beneficiam as pessoas da categoria privilegiada. As pessoas desfavorecidas devem, assim, ser colocadas na mesma situação das pessoas que beneficiam da vantagem em causa (v., neste sentido, Acórdão de 22 de janeiro de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, n.º 79 e jurisprudência aí referida).
- 57 Nesse caso, o juiz nacional é obrigado a não aplicar todas as disposições nacionais discriminatórias, não tendo de pedir ou aguardar a sua eliminação prévia pelo legislador, e a aplicar aos membros do grupo desfavorecido o mesmo regime de que beneficiam as pessoas da outra categoria. Esta obrigação incumbe-lhe independentemente da existência, no direito interno, de disposições que lhe atribuam competência para assim proceder (Acórdão de 22 de janeiro de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, n.º 80 e jurisprudência aí referida).
- 58 No entanto, esta solução só se pode aplicar na presença de um sistema de referência válido (Acórdão de 22 de janeiro de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, n.º 81 e jurisprudência aí referida).
- 59 No caso em apreço, por um lado, como resulta da resposta à primeira questão, alínea a), e mais concretamente dos n.ºs 32 e 33 do presente acórdão, as regras do antigo regime de remuneração e progressão instituíam uma discriminação direta em razão da idade, na aceção da Diretiva 2000/78.
- 60 Por outro lado, as regras de remuneração e progressão aplicáveis aos agentes contratuais favorecidos são as que permitem aos agentes contratuais desfavorecidos avançar nos escalões sem nenhuma discriminação.
- 61 Por conseguinte, enquanto as medidas que restabeçam a igualdade de tratamento não tiverem sido adotadas, o seu restabelecimento, num caso como o que está em causa no processo principal, implica a concessão aos agentes contratuais desfavorecidos pelo antigo regime de remuneração e progressão de vantagens idênticas às que os agentes contratuais favorecidos puderam ter ao abrigo desse regime, no que diz respeito quer à contagem de tempo de serviço completado antes dos 18 anos de idade quer à progressão no escalão remuneratório (v., neste sentido, Acórdão de 28 de janeiro de 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, n.º 48).
- 62 Daqui resulta igualmente que um agente contratual desfavorecido pelo antigo regime de remuneração e progressão tem o direito de obter o pagamento, por parte do seu empregador, de uma compensação correspondente à diferença entre o montante da remuneração que o agente contratual em causa devia ter recebido se não tivesse sido tratado de forma discriminatória e a remuneração efetivamente recebida.

- 63 Importa recordar que as considerações que figuram nos n.ºs 61 e 62 do presente acórdão só são válidas enquanto o legislador nacional não tiver adotado medidas que restabeçam a igualdade de tratamento (v., neste sentido, Acórdão de 22 de janeiro de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, n.º 87).
- 64 Com efeito, há que considerar que, embora os Estados-Membros, em conformidade com o artigo 16.º da Diretiva 2000/78, estejam obrigados a suprimir as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento, este artigo não lhes impõe, todavia, a adoção de medidas específicas em caso de violação da proibição de discriminação, mas permite-lhes escolher, de entre as diferentes soluções adequadas à realização do objetivo que este pretende alcançar, a que lhes pareça melhor adaptada para esse efeito, em função das situações que possam ocorrer (v., neste sentido, Acórdão de 22 de janeiro de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, n.º 88).
- 65 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à primeira questão, alínea b), que, no caso de as disposições nacionais não poderem ser interpretadas em conformidade com a Diretiva 2000/78, o órgão jurisdicional nacional deve assegurar, no âmbito das suas competências, a proteção jurídica que para os particulares decorre dessa diretiva e garantir o pleno efeito desta, se necessário afastando a aplicação de qualquer disposição nacional contrária. O direito da União deve ser interpretado no sentido de que, quando for declarada uma discriminação, contrária ao direito da União, e enquanto não forem adotadas medidas que restabeçam a igualdade de tratamento, o restabelecimento da igualdade de tratamento, num caso como o que está em causa no processo principal, implica a concessão aos agentes contratuais desfavorecidos pelo antigo regime de remuneração e progressão de vantagens idênticas às que os agentes contratuais favorecidos puderam ter ao abrigo desse regime, no que diz respeito quer à contagem de tempo de serviço completado antes dos 18 anos de idade quer à progressão no escalão remuneratório e, conseqüentemente, a concessão de uma compensação financeira aos agentes contratuais discriminados correspondente à diferença entre o montante da remuneração que o agente contratual em causa devia ter recebido se não tivesse sido tratado de forma discriminatória e o montante da remuneração efetivamente recebida.

Quanto à primeira questão, alínea c)

- 66 Tendo em conta a resposta à primeira questão, alínea a), não há que responder à primeira questão, alínea c).

Quanto à segunda questão

- 67 Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 45.º TFUE e o artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional segundo a qual, para determinar a antiguidade de um agente contratual no escalão remuneratório, são tomados em conta na sua totalidade os períodos de atividade anteriores cumpridos no âmbito de uma relação de trabalho com uma pessoa coletiva territorial ou um município de um Estado-Membro do Espaço Económico Europeu, da República da Turquia ou da Confederação Suíça, com um órgão da União ou ainda com uma organização internacional da qual a República da Áustria faça parte, ou com outras entidades semelhantes, ao passo que qualquer outro período de atividade anterior só é tomado em conta até ao limite máximo total de dez anos, e na medida em que tal seja pertinente.
- 68 A este respeito, importa recordar que o artigo 45.º, n.º 2, TFUE prevê que a livre circulação dos trabalhadores implica a abolição de toda e qualquer discriminação em razão da nacionalidade, entre os trabalhadores dos Estados-Membros, no que diz respeito ao emprego, à remuneração e demais condições de trabalho.

- 69 O Tribunal de Justiça declarou que o artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011 mais não é do que a expressão específica do princípio da não discriminação consagrado no artigo 45.º, n.º 2, TFUE no domínio específico das condições de emprego e de trabalho, pelo que deve ser interpretado da mesma forma que este último artigo. (Acórdão de 5 de dezembro de 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, n.º 23).
- 70 Neste contexto, há que sublinhar que o princípio da igualdade de tratamento inscrito tanto no artigo 45.º TFUE como no artigo 7.º do Regulamento n.º 492/2011 proíbe não só as discriminações diretas, em razão da nacionalidade, mas ainda qualquer forma indireta de discriminação que, mediante a aplicação de outros critérios de distinção, conduza efetivamente ao mesmo resultado (Acórdão de 2 de março de 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, n.º 35).
- 71 Assim, uma disposição de direito nacional, ainda que indistintamente aplicável em razão da nacionalidade, deve ser considerada indiretamente discriminatória quando, devido à própria natureza, possa afetar os trabalhadores migrantes em maior medida do que os trabalhadores nacionais e, conseqüentemente, apresente o risco de desfavorecer mais particularmente os primeiros, a menos que seja objetivamente justificada e proporcionada ao objetivo prosseguido (Acórdão de 2 de março de 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, n.º 36).
- 72 No caso em apreço, por um lado, é manifesto que a regulamentação em causa no processo principal é aplicável aos agentes contratuais, sem distinção em razão da sua nacionalidade.
- 73 Por conseguinte, não se afigura que uma regulamentação como a que está em causa no processo principal institua uma diferença de tratamento diretamente baseada na nacionalidade, na aceção do artigo 45.º TFUE e do artigo 7.º do Regulamento n.º 492/2011.
- 74 Por outro lado, como o advogado-geral salientou no n.º 91 das suas conclusões, o critério com base no qual se determina a diferença de tratamento é o de saber se o agente contratual em causa exerceu as atividades relativamente às quais requer a tomada em consideração, ao serviço dos empregadores enumerados no § 26, n.º 2, da Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais alterada ou ao serviço dos referidos no n.º 3 desse artigo, independentemente do Estado-Membro em cujo território as exerceu.
- 75 Ora, esse critério não se afigura suscetível de afetar mais os trabalhadores de outros Estados-Membros do que os trabalhadores austríacos.
- 76 Contudo, há que recordar que, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, as disposições nacionais que impeçam ou dissuadam um trabalhador nacional de um Estado-Membro de abandonar o seu Estado de origem para exercer o seu direito à livre circulação constituem entraves a essa liberdade, mesmo que se apliquem independentemente da nacionalidade dos trabalhadores em causa (Acórdão de 5 de dezembro de 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, n.º 30).
- 77 Importa acrescentar, a este respeito, que o conjunto das disposições do Tratado FUE relativas à livre circulação de pessoas, bem como as do Regulamento n.º 492/2011, têm 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 económica no território de outro Estado-Membro (Acórdão de 5 de dezembro de 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, n.º 32).
- 78 No processo principal, a tomada em consideração dos períodos de atividade anteriores cumpridos ao serviço de empregadores diferentes dos enumerados no § 26, n.º 2, da Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais alterada é limitada a dez anos.

- 79 Assim, as pessoas que tenham uma experiência profissional de mais de dez anos ao serviço desses outros empregadores serão dissuadidas de se candidatarem a um lugar de agente contratual austríaco devido ao escalão remuneratório inferior em que serão classificadas, uma vez que os períodos de atividade pertinentes que adquiriram ao serviço desses empregadores não serão inteiramente tidos em consideração quando da determinação da sua antiguidade no escalão.
- 80 Com efeito, um trabalhador migrante que tenha adquirido uma experiência profissional pertinente de mais de dez anos ao serviço de um empregador diferente dos enumerados no § 26, n.º 2, da Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais alterada será classificado no mesmo escalão remuneratório em que será classificado um trabalhador que tenha adquirido uma experiência da mesma natureza, mas com uma duração inferior ou igual a dez anos.
- 81 Além disso, um trabalhador migrante que tenha uma experiência profissional de dez anos que pode ser tomada em consideração na aceção do § 26, n.º 3, da Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais alterada pode ver-se obrigado a procurar emprego junto dos empregadores enumerados no § 26, n.º 2, da referida lei, a fim de adquirir uma experiência profissional adequada, para não perder a possibilidade de começar a trabalhar como agente contratual austríaco.
- 82 Daqui decorre que, ao excluir a tomada em consideração da totalidade dos períodos de atividade pertinentes cumpridos por um trabalhador migrante ao serviço de um empregador diferente dos enumerados no § 26, n.º 2, da Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais alterada, a regulamentação nacional em causa no processo principal é suscetível de dissuadir os trabalhadores migrantes que adquiriram ou estão em vias de adquirir uma experiência profissional pertinente ao serviço de outros empregadores, de exercer o seu direito à livre circulação.
- 83 Consequentemente, uma regulamentação nacional como a que está em causa no processo principal, é suscetível de tornar menos atrativa a livre circulação dos trabalhadores, em violação do artigo 45.º TFUE e do artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011.
- 84 Tal medida só é admissível se prosseguir um dos objetivos legítimos enunciados no Tratado FUE ou se se justificar por razões imperiosas de interesse geral. Nesse caso, é ainda necessário que a aplicação dessa medida seja adequada a garantir a realização do objetivo em causa e não vá além do necessário para alcançar esse objetivo (v., neste sentido, nomeadamente, Acórdão de 5 de dezembro de 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, n.º 36).
- 85 A este respeito, o Governo austríaco observa que, por um lado, o Tribunal de Justiça já reconheceu que o facto de recompensar a experiência adquirida no domínio em causa, que permite ao trabalhador cumprir melhor as tarefas que lhe são confiadas, constitui um objetivo legítimo de política salarial, pelo que os empregadores podem ter em conta unicamente esta experiência adquirida quando fixam uma remuneração. Por outro lado, a regulamentação em causa no processo principal visa recompensar a fidelidade dos agentes contratuais.
- 86 Quanto ao primeiro fundamento invocado a título de justificação pelo Governo austríaco, há que recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o facto de recompensar a experiência adquirida no domínio em causa, que permite ao trabalhador cumprir melhor as tarefas que lhe são confiadas, constitui um objetivo legítimo de política salarial (Acórdão de 14 de março de 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, n.º 39).
- 87 Ora, essa experiência deve ser tomada em conta para a classificação e o cálculo da remuneração de um agente contratual na sua totalidade.

- 88 Assim, uma medida nacional como a que está em causa no processo principal, que tem em conta de forma limitada a experiência pertinente, não pode ser entendida no sentido de que visa valorizar integralmente essa experiência e, por conseguinte, não é adequada para garantir a realização desse objetivo.
- 89 No que respeita ao segundo motivo invocado a título de justificação por parte do Governo austríaco, há que salientar que, mesmo admitindo que a regulamentação em causa no processo principal prossiga efetivamente o objetivo de fidelização dos trabalhadores aos seus empregadores, podendo tal objetivo constituir uma razão imperiosa de interesse geral (Acórdão de 5 de dezembro de 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, n.º 38), há que constatar que, tendo em conta as características da referida regulamentação, o entrave que comporta não parece ser adequado para garantir a realização desse objetivo.
- 90 Com efeito, há que considerar que, tendo em conta a multiplicidade de empregadores visados no § 26, n.º 2, da Lei relativa ao estatuto dos agentes contratuais alterada, o novo regime de remuneração e progressão se destina a permitir a máxima mobilidade no interior de um grupo de empregadores juridicamente distinto e não a recompensar a fidelidade de um trabalhador a um determinado empregador (v., por analogia, Acórdão de 30 novembro de 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, EU:C:2000:655, n.º 49).
- 91 Nestas condições, há que considerar que esta limitação temporal não é justificada por razões imperiosas de interesse geral, como as recordadas nos n.ºs 86 e 89 do presente acórdão.
- 92 Atendendo a estas considerações, há que responder à segunda questão que o artigo 45.º TFUE e o artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional segundo a qual, para determinar a antiguidade de um agente contratual no escalão remuneratório, são tomados em conta na sua totalidade os períodos de atividade anteriores cumpridos no âmbito de uma relação de trabalho com uma pessoa coletiva territorial ou um município de um Estado-Membro do Espaço Económico Europeu, da República da Turquia ou da Confederação Suíça, com um órgão da União ou ainda com uma organização internacional da qual a República da Áustria faça parte, ou com outras entidades semelhantes, ao passo que qualquer outro período de atividade anterior só é tomado em conta até ao limite máximo total de dez anos, e na medida em que tal seja pertinente.

Quanto às despesas

- 93 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 (Primeira Secção) declara:

- 1) **Os artigos 1.º, 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, conjugados com o artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional como a que está em causa no processo principal, entrada em vigor retroativamente, que, para pôr termo a uma discriminação em razão da idade, prevê a transição de agentes contratuais em serviço para um novo regime de remuneração e progressão no âmbito do qual a primeira classificação desses agentes contratuais é determinada em função da última remuneração recebida ao abrigo do regime anterior.**

- 2) **No caso de as disposições nacionais não poderem ser interpretadas em conformidade com a Diretiva 2000/78, o órgão jurisdicional nacional deve assegurar, no âmbito das suas competências, a proteção jurídica que para os particulares decorre dessa diretiva e garantir o pleno efeito desta, se necessário afastando a aplicação de qualquer disposição nacional contrária. O direito da União deve ser interpretado no sentido de que, quando for declarada uma discriminação, contrária ao direito da União, e enquanto não forem adotadas medidas que restabeçam a igualdade de tratamento, o restabelecimento da igualdade de tratamento, num caso como o que está em causa no processo principal, implica a concessão aos agentes contratuais desfavorecidos pelo antigo regime de remuneração e progressão de vantagens idênticas às que os agentes contratuais favorecidos puderam ter ao abrigo desse regime, no que diz respeito quer à contagem de tempo de serviço completado antes dos 18 anos de idade quer à progressão no escalão remuneratório e, consequentemente, a concessão de uma compensação financeira aos agentes contratuais discriminados correspondente à diferença entre o montante da remuneração que o agente contratual em causa devia ter recebido se não tivesse sido tratado de forma discriminatória e o montante da remuneração efetivamente recebida.**
- 3) **O artigo 45.º TFUE e o artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 492/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril de 2011, relativo à livre circulação dos trabalhadores na União, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional segundo a qual, para determinar a antiguidade de um agente contratual no escalão remuneratório, são tomados em conta na sua totalidade os períodos de atividade anteriores cumpridos no âmbito de uma relação de trabalho com uma pessoa coletiva territorial ou um município de um Estado-Membro do Espaço Económico Europeu, da República da Turquia ou da Confederação Suíça, com um órgão da União ou ainda com uma organização internacional da qual a República da Áustria faça parte, ou com outras entidades semelhantes, ao passo que qualquer outro período de atividade anterior só é tomado em conta até ao limite máximo total de dez anos, e na medida em que tal seja pertinente.**

Assinaturas