



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção)

21 de dezembro de 2016*

«Reenvio prejudicial — Política social — Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — Diretiva 2000/78/CE — Igualdade de tratamento em matéria de emprego e trabalho — Artigo 2.º, n.ºs 1 e 2 — Discriminação em razão da idade — Convenção coletiva de trabalho — Prolongamento do tempo para progressão do primeiro ao segundo escalão — Diferença de tratamento indireta baseada na idade»

No processo C-539/15,

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 24 de setembro de 2015, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 15 de outubro de 2015, no processo

Daniel Bowman

contra

Pensionsversicherungsanstalt,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

composto por: E. Regan, presidente de secção, A. Arabadjiev (relator) e S. Rodin, juízes,

advogado-geral: Y. Bot,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de D. Bowman, por P. Ringhofer, Rechtsanwalt,
 - em representação da Pensionsversicherungsanstalt, por J. Milchram, A. Ehm e T. Mödlagl, Rechtsanwälte,
 - em representação da Comissão Europeia, por B.-R. Killmann e D. Martin, na qualidade de agentes,
- vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

* * Língua do processo: alemão.

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação dos artigos 21.º e 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta») e dos artigos 2.º, n.ºs 1 e 2, e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO 2000, L 303, p. 16).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe Daniel Bowman à Pensionsversicherungsanstalt (organismo de seguro de pensões, a seguir «Administração») a propósito de uma decisão desta última baseada numa disposição de uma convenção coletiva de trabalho que prevê um tempo para progressão do primeiro ao segundo escalão superior ao tempo para progressão aplicável entre os escalões seguintes.

Quadro jurídico

Diretiva 2000/78

- 3 Nos termos do seu artigo 1.º, a Diretiva 2000/78 «tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento».
- 4 O artigo 2.º desta diretiva 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, n.º 1, da referida diretiva, com a epígrafe «Justificação das diferenças de tratamento com base na idade», tem a seguinte redação:

«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;

[...]»

Direito austríaco

- 6 Antes da octogésima alteração a esta convenção coletiva de trabalho, a Dienstordnung A für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs (regime A aplicável aos trabalhadores dos organismos de seguros da segurança social austríaca, a seguir «DO.A») previa:

«§ 13: Tempo de serviço contável para efeitos de posicionamento remuneratório

1. Para efeitos de posicionamento remuneratório (§ 40), devem ser contados os seguintes períodos cumpridos a partir dos 18 anos de idade: [...]

§ 40: Posicionamento remuneratório; progressão

1. Os trabalhadores [...] integram o escalão 1 do respetivo nível remuneratório (categoria) de acordo com o disposto nos § 37 a 39. Se o tempo de serviço haja de ser contado por força do § 13, o n.º 3 aplica-se por analogia ao posicionamento.
2. [...] Os períodos cumpridos nos escalões a) a c) antes dos 18 anos de idade não valem como tempo de serviço para efeitos de posicionamento remuneratório. [...]
3. [...] [N]o termo de cada dois anos de serviço, o trabalhador progride para o escalão imediatamente superior do respetivo nível remuneratório (categoria) (progressão em razão da antiguidade). [...]»

- 7 Na sequência da octogésima alteração à DO.A, que também introduziu uma disposição transitória aplicável aos trabalhadores recrutados antes de 1 de janeiro de 2011, as referidas disposições passaram a ter a seguinte redação:

«§ 13: Tempo de serviço contável para efeitos de posicionamento remuneratório

1. Para efeitos de posicionamento remuneratório (§ 40), devem ser contados os seguintes períodos cumpridos após 30 de junho do ano em que tenham ou teriam sido cumpridos nove anos de escolaridade após a admissão no primeiro ano escolar: [...]
- 2a. Até ao máximo de, no total, três anos [...]
- b) o tempo de frequência de um estabelecimento de ensino [...] que seja complementar à escolaridade geral obrigatória, com a duração mínima exigida pela legislação escolar para o curso em questão, mas no máximo de três anos; [...]

§ 40: Posicionamento remuneratório; progressão

1. Os trabalhadores integram o escalão 1 do respetivo nível remuneratório (categoria) [...]. Se o tempo de serviço haja de ser contado por força do § 13, o n.º 3 aplica-se por analogia ao posicionamento. [...]
3. O trabalhador permanece no escalão 1 durante cinco anos; a partir do escalão seguinte progride, no termo de cada dois anos de serviço, para o escalão imediatamente superior do respetivo nível remuneratório (categoria) (progressão em razão da antiguidade). [...]

Litígio no processo principal e questão prejudicial

- 8 D. Bowman, nascido em 28 de julho de 1961, trabalha para a Administração desde 1 de abril de 1988 ao abrigo de um contrato de trabalho de direito privado. Esse contrato é regulado pela DO.A, que é uma convenção coletiva. A sua remuneração é calculada com base no posicionamento operado aquando do seu recrutamento, sem que nesse momento tenham sido contados períodos de escolaridade cumpridos. Desde então, em conformidade com o disposto na DO.A, D. Bowman progrediu ao escalão superior todos os dois anos, e beneficiou de aumento salarial correspondente à sua progressão.
- 9 Antes da octogésima alteração, o § 40, n.º 2, da DO.A previa, em relação aos trabalhadores da Administração que na data do recrutamento ainda não tinham completado 18 anos de idade, que aqueles que tivessem menos de 16, 17 e 18 anos de idade integrariam, respetivamente, o escalão a, b e c do nível remuneratório aplicável de acordo com o § 37 da DO.A. Só depois de completarem 18 anos de idade é que os referidos trabalhadores passariam para o primeiro escalão, escalão que também integrariam os trabalhadores da Administração recrutados após os 18 anos de idade, sem, contudo, poderem invocar os períodos anteriores equiparáveis a períodos de atividade. Consequentemente, não era possível contar os períodos de escolaridade. Além disso, o vencimento referente aos escalões a, b e c era nitidamente inferior ao vencimento do primeiro escalão. Assim, à mesma atividade, ou função, era atribuída uma remuneração diferente em função da idade com que era exercida.
- 10 A octogésima alteração à DO.A revogou o § 40, n.º 2, da mesma, sem a ter substituído, pelo que os escalões a, b e c foram suprimidos. O posicionamento dos trabalhadores da Administração que, antes da data do seu recrutamento, não cumpriram períodos contáveis para efeitos do cálculo do tempo de carreira processa-se, após essa alteração, independentemente da idade que o trabalhador tenha no momento da sua entrada em funções. Tal trabalhador integra imediatamente o primeiro escalão. O novo regime não alterou a remuneração correspondente a este último escalão do nível remuneratório em causa, pelo que todos os trabalhadores com menos de 18 anos de idade tiveram um aumento salarial significativo, que, de acordo com o nível remuneratório, se situava entre 100 e 200 euros mensais.
- 11 Com a octogésima alteração à DO.A, a progressão ao segundo escalão só acontece passados cinco anos. De seguida, a progressão aos escalões seguintes opera cada dois anos de serviço. As progressões bienais cessam no escalão 18, sendo que a progressão seguinte opera então passados quatro anos. Verificada esta última progressão, qualificada de «bonificação em razão da idade», deixa de haver progressão.
- 12 Antes da sua contratação pela Administração, D. Bowman frequentou um liceu do Estado austríaco entre 1 de setembro de 1976 e 30 de junho de 1979, ou seja, durante dois anos e dez meses. Após a octogésima alteração à DO.A ter possibilitado o cômputo de períodos de escolaridade, D. Bowman apresentou, em 17 de maio de 2012, um pedido para que os períodos anteriores à sua entrada em funções na Administração fossem recalculados para efeitos da fixação da sua data de progressão, de acordo com o § 13 da DO.A, na versão resultante da octogésima alteração a essa convenção coletiva. D. Bowman requereu assim à Administração o pagamento do montante de 3 655,20 euros ilíquidos,

acrescido de juros e encargos, o pagamento futuro do vencimento correspondente ao nível remuneratório F, categoria I, escalão17, e a fixação da data da progressão seguinte em 1 de outubro de 2012.

- 13 Em 27 de maio de 2012, a Administração decidiu que, embora, de acordo com a DO.A, na versão resultante da octogésima alteração à mesma, a antiguidade D. Bowman pudesse ser acrescida de três anos no máximo, não resultava, porém, para este qualquer melhoria do seu nível remuneratório nem mudança da data de progressão, uma vez que com a referida alteração a progressão ao segundo escalão só pode ocorrer passados cinco anos, em vez de dois, como antigamente.
- 14 O Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal do Trabalho e Assuntos Sociais de Viena, Áustria) deu provimento ao recurso que D. Bowman interpôs dessa decisão da Administração. Esse órgão jurisdicional considerou que o prolongamento do tempo para progressão do primeiro ao segundo escalão constituía uma discriminação indireta em razão da idade.
- 15 O Oberlandesgericht Wien (Tribunal Regional Superior de Viena, Áustria) deu provimento ao recurso interposto pela Administração da referida decisão do Arbeits- und Sozialgericht Wien (Tribunal do Trabalho e Assuntos Sociais de Viena). O órgão jurisdicional de recurso constatou nomeadamente que a possibilidade de contar os períodos de escolaridade tinha sido introduzida pela octogésima alteração à DO.A, em simultâneo com a medida destinada ao prolongamento do tempo para progressão do primeiro ao segundo escalão da tabela remuneratória, e que D. Bowman tinha sido tratado de forma igual aos outros trabalhadores, quer antes quer depois dessa alteração, pelo que não tinha sofrido discriminação em razão da idade.
- 16 D. Bowman interpôs recurso de «Revision» desse acórdão no órgão jurisdicional de reenvio, o Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal, Áustria). Esse órgão jurisdicional pergunta se o prolongamento do tempo para progressão do primeiro ao segundo escalão da tabela prevista na DO.A constitui, ou não, uma discriminação indireta em razão da idade. Observa que a octogésima alteração à DO.A não visa suprimir um tratamento desigual preexistente mas sim permitir a valorização da carreira através do cômputo de períodos anteriores. Mesmo que configure um tratamento desigual indiretamente fundado na idade, o prolongamento do tempo para progressão do primeiro ao segundo escalão poderá contudo ser justificado.
- 17 Nestas condições, o Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:
- «Devem as disposições conjugadas do artigo 21.º da [Carta] e dos artigos 2.º, n.ºs 1 e 2, e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78/CE — tendo também em consideração o artigo 28.º da [Carta] — ser interpretadas no sentido de que:
- a) um regime coletivo de trabalho que exige um período de progressão mais longo no início da carreira e que, por conseguinte, dificulta a progressão para o nível salarial seguinte, constitui uma discriminação indireta com base na idade,
- b) e, em caso de resposta afirmativa, no sentido de que esse regime é adequado e necessário, atendendo à reduzida experiência profissional no início da carreira?»

Quanto à questão prejudicial

- 18 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 21.º da Carta e os artigos 2.º, n.ºs 1 e 2, e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma convenção coletiva de trabalho nacional, como a do processo principal, nos termos da

qual um trabalhador, que beneficia do cômputo de períodos de escolaridade para efeitos do seu posicionamento remuneratório, está sujeito a um tempo para progressão do primeiro ao segundo escalão superior ao aplicável entre os escalões seguintes.

- 19 A título preliminar, há que recordar que, quando adotam medidas que entram no âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, a qual, no domínio do emprego e da atividade profissional, concretiza o princípio da não discriminação em razão da idade, atualmente consagrado no artigo 21.º da Carta, os Estados-Membros e os parceiros sociais devem agir no respeito desta diretiva (v., neste sentido, acórdãos de 13 de setembro de 2011, Prigge e o., C-447/09, EU:C:2011:573, n.º 48, e de 11 de novembro de 2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, n.º 23).
- 20 Cumpre, num primeiro momento, verificar se uma convenção coletiva, como a do processo principal, estabelece uma diferença de tratamento com base na idade, na aceção do artigo 2.º da Diretiva 2000/78. A este propósito, há que recordar que, nos termos desta disposição, se entende 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 da aplicação do seu n.º 1, existe discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos no seu artigo 1.º, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é dado a outra pessoa em situação comparável. Além disso, resulta do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78 que, para efeitos da mesma, existe discriminação indireta com base na idade sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada idade, comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários.
- 21 Relativamente aos períodos de escolaridade, em causa no processo principal, decorre do pedido de decisão prejudicial que, diferentemente do regime anterior à octogésima alteração à DO.A, o regime instituído por esta alteração permite o cômputo desses períodos na medida em que excedam o período de escolarização geral obrigatória, com a duração mínima exigida pela legislação escolar para o curso em questão, até ao máximo de três anos.
- 22 Além disso, embora, na sequência da octogésima alteração à DO.A, o tempo para progressão do primeiro ao segundo escalão tenha sido prolongado por três anos, a progressão na tabela remuneratória continua a fazer-se em função dos anos de serviço prestados.
- 23 Segue-se que, como salientou o órgão jurisdicional de reenvio, uma convenção coletiva, como a do processo principal, nos termos da qual os trabalhadores que beneficiam do cômputo de períodos de escolaridade para efeitos do seu posicionamento remuneratório estão sujeitos, no primeiro escalão, a um tempo necessário para progressão superior ao aplicável aos escalões superiores não implica para eles um tratamento diferenciado diretamente fundado na idade.
- 24 Relativamente à questão de saber se tal convenção coletiva implica, como sugere o órgão jurisdicional de reenvio, uma discriminação indireta em razão da idade, há que examinar se, apesar do seu teor neutro, a mesma desfavorece de facto um número bastante superior de pessoas com uma determinada idade ou de uma determinada faixa etária.
- 25 No caso em apreço, da octogésima alteração à DO.A resulta que toda a progressão ao segundo escalão exige cinco anos de tempo de serviço, ao passo que as progressões seguintes operam cada dois anos de serviço.
- 26 A este respeito, importa salientar que o órgão jurisdicional de reenvio se apoia na premissa de que a previsão de um tempo para progressão do primeiro ao segundo escalão superior ao aplicável à passagem aos escalões seguintes afeta principalmente os trabalhadores recentemente recrutados pela Administração e que não podem de forma útil invocar, para efeitos de posicionamento remuneratório,

períodos anteriores à sua entrada em funções. O grupo formado por trabalhadores com salários inferiores é, normalmente, sobretudo composto por pessoas mais jovens, pelo que, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, não é de excluir que o regime instituído com a octogésima alteração à DO.A seja desfavorável aos trabalhadores mais jovens em termos salariais.

- 27 Contudo, deve referir-se que, no caso vertente, a existência de um tratamento diferenciado indiretamente fundado na idade não assenta somente nesta constatação.
- 28 Com efeito, decorre dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça, por um lado, que o regime instituído com a octogésima alteração à DO.A prevê que o posicionamento remuneratório dos trabalhadores da Administração depende nomeadamente, como decorre do n.º 21 do presente acórdão, dos períodos de escolaridade cumpridos. Tais períodos de escolaridade podem ser contados para efeitos do referido posicionamento, independentemente da idade do trabalhador no momento do seu recrutamento. Assim, tal regime tem por base um critério que não é, indissociável ou indiretamente, fundado na idade dos trabalhadores (v., por analogia, acórdão de 7 de junho de 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft, C-132/11, EU:C:2012:329, n.º 29).
- 29 Por outro lado, cumpre salientar que a situação de D. Bowman, que, não obstante, levou o órgão jurisdicional de reenvio a submeter a presente questão, não parece corresponder à de um trabalhador que está no início da sua experiência profissional e que não pode invocar tempo de serviço útil, visto que, como decorre dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe, D. Bowman completou um período de escolaridade e aproximadamente trinta anos de serviço na Administração.
- 30 Consequentemente, mesmo que um jovem trabalhador, recentemente recrutado e com pouca experiência, que requeira o cômputo dos seus períodos de escolaridade para efeitos de posicionamento remuneratório, fique, em concreto, sujeito ao prolongamento do tempo para progressão no primeiro escalão, não deixa de ser verdade que, como demonstrado pela situação de D. Bowman, um trabalhador mais idoso que tenha prestado um tempo de serviço considerável na Administração e que apresente um pedido idêntico ficará, igualmente e nos mesmos termos, virtual ou retroativamente, sujeito ao mesmo prolongamento.
- 31 Com efeito, como decorre da resposta dada pela Administração a uma questão escrita do Tribunal de Justiça, a convenção coletiva em causa no processo principal, que prevê o cômputo de períodos de escolaridade e o prolongamento do tempo para progressão no primeiro escalão da tabela remuneratória, é aplicável nos mesmos termos a todos os trabalhadores que requeiram a referida contagem, incluindo, retroativamente, aos trabalhadores que já atingiram os escalões superiores.
- 32 Segue-se que uma convenção coletiva, como a do processo principal, nos termos da qual todos os trabalhadores que beneficiam do cômputo de períodos de escolaridade para efeitos do seu posicionamento remuneratório estão sujeitos, no primeiro escalão, a um tempo necessário para progressão superior ao aplicável aos escalões superiores não implica para eles um tratamento diferenciado indiretamente fundado na idade.
- 33 Consequentemente, há que responder à questão submetida que o artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma convenção coletiva de trabalho nacional, como a do processo principal, nos termos da qual um trabalhador, que beneficia do cômputo de períodos de escolaridade para efeitos do seu posicionamento remuneratório, está sujeito ao prolongamento do tempo necessário para progressão do primeiro ao segundo escalão, desde que esse prolongamento seja aplicável a todos os trabalhadores que beneficiam do cômputo desses períodos, incluindo retroativamente aos trabalhadores que já atingiram os escalões seguintes.

Quanto às despesas

- ³⁴ 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 (Sexta Secção) declara:

O artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, 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, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma convenção coletiva de trabalho nacional, como a do processo principal, nos termos da qual um trabalhador, que beneficia do cômputo de períodos de escolaridade para efeitos do seu posicionamento remuneratório, está sujeito ao prolongamento do tempo necessário para progressão do primeiro ao segundo escalão, desde que esse prolongamento seja aplicável a todos os trabalhadores que beneficiam do cômputo desses períodos, incluindo retroativamente aos trabalhadores que já atingiram os escalões seguintes.

Assinaturas