Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

16 de janeiro de 2014*

«Reenvio prejudicial — Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho — Artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — Artigo 45.º TFUE — Diretiva 2000/78/CE — Diferença de tratamento em razão da idade — Determinação da data relevante para efeitos de progressão na escala salarial — Prazo de prescrição — Princípio da efetividade»

No processo C-429/12,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 267.º TFUE, apresentado pelo Oberlandesgericht Innsbruck (Áustria), por decisões de 28 de agosto de 2012 e 16 de agosto de 2013, entradas no Tribunal de Justiça, respetivamente, em 21 de setembro de 2012 e 22 de agosto de 2013, no processo

Siegfried Pohl

contra

ÖBB-Infrastruktur AG,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: R. Silva de Lapuerta, presidente de secção, J. L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J.-C. Bonichot e A. Arabadjiev (relator), juízes,

advogado-geral: Y. Bot,

secretário: M. Aleksejev, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 11 de julho de 2013,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de S. Pohl, por C. Schöffthaler e U. Willi, Rechtsanwälte,

— em representação da ÖBB-Infrastruktur AG, por C. Wolf, Rechtsanwalt,

— em representação do Governo austríaco, por G. Hesse, na qualidade de agente,

— em representação do Governo belga, por M. Jacobs e L. Van den Broeck, na qualidade de agentes,

— em representação do Governo espanhol, por A. Rubio González, na qualidade de agente,

* Língua do processo: alemão.

— em representação da Comissão Europeia, por V. Kreuschitz, D. Martin e F. Schatz, na qualidade de agentes,

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

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação dos princípios gerais de direito da União da igualdade de tratamento, da não discriminação em razão da idade e da proteção da confiança legítima, bem como do artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»), do artigo 45.º TFUE e da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303, p. 16).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe S. Pohl ao seu antigo empregador, a ÖBB-Infrastruktur AG (a seguir «ÖBB»), a respeito da determinação, no recrutamento para um emprego a tempo inteiro em 1 de julho de 1977, da data relevante para efeitos de progressão na escala salarial relativa a esse emprego e das consequências da fixação da referida data para a sua classificação nessa escala assim como para o cálculo do seu salário e da sua pensão de reforma.

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, sob a epígrafe «Conceito de discriminação», 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;

[...]»

5 O artigo 3.º da referida diretiva, intitulado «Âmbito de aplicação», estabelece, no seu n.º 1:

«Dentro dos limites das competências atribuídas à [União], a presente diretiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

a) Às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional, incluindo os critérios de seleção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de atividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo em matéria de promoção;

[...]

c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração;

[...]»

6 Nos termos do artigo 6.º, n.º 1, da mesma diretiva, sob a epígrafe «Justificação das diferenças de tratamento com base na idade»:

«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

7 O § 3 do Regulamento de 1963 relativo ao regime salarial dos caminhos de ferro [Bundesbahn Besoldungsordnung 1963 (BGBI. 170/1963)], sob a epígrafe «Data relevante para efeitos de progressão», dispõe:

«(1) A data de referência para efeitos de progressão deve ser determinada de forma que — salvo os períodos anteriores aos 18 anos de idade completos e sem prejuízo das disposições restritivas dos n.os 4 a 7 — se antepõem ao dia de admissão os seguintes períodos anteriores:

a) os períodos indicados no n.º 2, na sua totalidade,

b) os outros períodos, em metade.

(2) Nos termos do n.º 1, alínea a), devem acrescentar-se antes do dia da admissão:

1. A duração do trabalho numa atividade que represente, no mínimo, metade do tempo previsto para um trabalhador a tempo inteiro no âmbito de uma relação de trabalho ao serviço dos caminhos de ferro austríacos. O mesmo se aplica a um período cumprido num emprego no âmbito de uma relação de trabalho ao serviço dos caminhos de ferro de um *Land* ou de caminhos de ferro privados, à qual seja aplicável um regulamento de serviço comparável ao regulamento de serviço dos funcionários dos caminhos de ferro austríacos.

[...]»

8 O § 1480 do Código Civil (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) dispõe:

«Os créditos relativos a prestações anuais em atraso, em particular de juros, […] caducam no prazo de três anos; o direito enquanto tal prescreve pelo não exercício durante 30 anos.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

9 Em 25 de novembro de 1974, S. Pohl integrou a sociedade juridicamente predecessora da ÖBB. Foi recrutado por essa sociedade para um contrato a tempo inteiro em 1 de julho de 1977. Nessa ocasião, a data relevante para efeito da progressão de S. Pohl na classificação salarial relativa ao cargo que ocupava foi fixada, pela referida sociedade, em 12 de novembro de 1971. Para esse efeito, considerou-se que o tempo de serviço prestado à mesma sociedade precedia o seu recrutamento na sua totalidade. O restante tempo de serviço prestado após os 18 anos de idade em diferentes empresas situadas na Áustria só foi considerado em metade. O tempo de serviço prestado antes dos 18 anos não foi tido em conta para a determinação da data relevante.

10 Depois de ter passado à reforma provisoriamente, em 4 de março de 2002, S. Pohl passou definitivamente à reforma em 4 de março de 2005. No final da sua última classificação, que teve lugar em 1 de janeiro de 2002, S. Pohl foi classificado no décimo quinto escalão da tabela de vencimentos.

11 Por ação intentada em 2 de agosto de 2011 contra a ÖBB no Landesgericht Innsbruck (Tribunal de Primeira Instância de Innsbruck), S. Pohl pediu a declaração de que atingiu o décimo sexto escalão da sua categoria salarial em 1 de janeiro de 2002. A título subsidiário, pediu a condenação da ÖBB, relativamente ao período entre 1 de janeiro de 2002 e 4 de março de 2002, no pagamento da diferença de salário existente entre o décimo sexto e o décimo quinto escalões da sua categoria salarial, bem como, a partir de 5 de março de 2002, da diferença entre as prestações da pensão de reforma recebidas e devidas de acordo com o décimo sexto escalão.

12 No essencial, S. Pohl alega que o tempo de serviço prestado antes dos 18 anos de idade, bem como o prestado após os 18 anos e até 24 de novembro de 1974, deviam ter sido tomados em conta na sua totalidade na determinação da data relevante para efeitos da sua progressão na classificação salarial relativa ao cargo que desempenhava na ÖBB. Caso este tempo de atividade tivesse sido tomado em consideração para efeitos de fixar a data relevante em causa, S. Pohl, nos termos das disposições pertinentes do Regulamento de 1963 relativo ao regime salarial dos caminhos de ferro, teria sido classificado no décimo sexto escalão antes da sua passagem à reforma provisória em 4 de março de 2002.

13 A ação de S. Pohl foi julgada improcedente em primeira instância pelo Landesgericht Innsbruck.

14 S. Pohl interpôs recurso dessa decisão no órgão jurisdicional de reenvio.

15 No que respeita à determinação da data relevante para efeitos da progressão de S. Pohl na classificação salarial, esse órgão jurisdicional considera que importa fazer uma distinção em função do momento em que este atingiu os 18 anos de idade. A exclusão do tempo de serviço anterior a essa data para o cálculo da data relevante no seu recrutamento para um emprego a tempo inteiro pode constituir uma discriminação direta em razão da idade. A consideração de apenas metade do tempo de serviço anterior a contar dos 18 anos de idade até 24 de novembro de 1974 pode constituir uma violação do princípio geral do direito da União da igualdade de tratamento assim como da proibição de discriminação prevista no artigo 45.º TFUE.

16 Por outro lado, o órgão jurisdicional de reenvio faz notar que, em virtude do prazo de prescrição aplicável nos termos do direito nacional, o direito de S. Pohl de pedir a reavaliação da data relevante prescreveu. O referido órgão jurisdicional daí deduziu que, segundo o direito nacional, os direitos que S. Pohl reclama no caso vertente para efeitos de obter um pagamento complementar de remuneração e de pensão também prescreveram.

17 Nestas circunstâncias, o Oberlandesgericht Innsbruck decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O direito da União […], no seu estado atual, e, em especial,

1. o princípio geral [de direito da União] da igualdade de tratamento;

2. o princípio geral [da] não discriminação em razão da idade, [na aceção do] artigo 6.º, n.º 3, TUE e [do] artigo 21.º da [Carta];

3. a proibição de discriminação no que se refere à livre circulação dos trabalhadores prevista no artigo 45.º TFUE;

4. a Diretiva [2000/78];

opõem-se a uma regulamentação nacional — prevista em parte na lei e em parte numa convenção coletiva — que se tornou, por acordo, no conteúdo de um contrato individual de trabalho, nos termos da qual o tempo de serviço anterior dos trabalhadores no setor do transporte ferroviário, quando prestado antes dos 18 anos de idade, não é, de todo, tido em consideração e, quando prestado após os 18 anos, se não tiver sido prestado numa empresa nacional 'quase pública' ou ao próprio empregador nacional recorrido, só conta por metade, independentemente das competências e conhecimentos concretamente adquiridos pelo trabalhador?

2) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão: para o cálculo das remunerações em atraso levando em conta, de acordo com o direito da União, os tempos de serviço anterior até agora não contabilizados (se prestados antes dos 18 anos, não contados na totalidade e a partir dos 18 anos e até à admissão do recorrente ao serviço da recorrida, contados só por metade), é relevante que os períodos de serviço anteriores tenham sido prestados entre [1 de dezembro de 1965] e [24 de novembro de 1974], [ou seja], muito antes da adesão da [República da] Áustria à [União] e antes da primeira decisão sobre o princípio do direito da União [da] igualdade de tratamento?

3) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão: o direito da União[,] no seu estado atual, e em especial o princípio da efetividade, opõem-se a uma regulamentação nacional que prevê a prescrição total do direito de um trabalhador, e posteriormente pensionista, a que lhe sejam pagas retroativamente as remunerações e as subsequentes pensões de reforma, resultantes da tomada em consideração, em conformidade com o direito da União, no sentido da primeira questão, do tempo de serviço prestado no estrangeiro antes dos 18 anos de idade, direito esse

que o direito nacional não lhe conferia e que passou a poder invocar após a prolação, em [30] de novembro de 2000, do acórdão Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98[, Colet., p. I-10497]) e, em 18 de junho de 2009, do acórdão Hütter (C-88/08[, Colet., p. I-5325])?

4) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão: com base no direito da União[,] no seu estado atual, e atendendo em especial ao efeito horizontal dos princípios gerais (do direito da União) da igualdade de tratamento e/ou [da] não discriminação no que se refere à livre circulação dos trabalhadores, o dever de assistência obriga um empregador do setor dos transportes ferroviários com certa de 40 000 trabalhadores e uma organização estruturada hierarquicamente em diferentes níveis e abrangendo todo o território a informar os seus trabalhadores e respetivos representantes dos acórdãos do [Tribunal de Justiça], publicados na imprensa diária, que declararam a forma de calcular o tempo de serviço anterior até então seguida pelo empregador contrária ao direito da União e dos quais pode resultar o pagamento retroativo de remunerações?»

18 Por carta de 17 de julho de 2013, o órgão jurisdicional de reenvio enviou ao Tribunal de Justiça um despacho do Oberster Gerichtshof de 27 de junho de 2013, no qual o referido órgão jurisdicional decidiu submeter mais questões prejudiciais a respeito de uma problemática semelhante à que está em causa no processo em apreço.

19 Após a receção dessa carta, o Tribunal de Justiça convidou o órgão jurisdicional de reenvio a indicar-lhe se desejava alterar ou retirar, em parte ou na totalidade, as questões submetidas nos termos do seu despacho de 28 de agosto de 2012.

20 Em resposta a este pedido, o órgão jurisdicional de reenvio submeteu, através de decisão entrada na Secretaria do Tribunal de Justiça em 22 de agosto de 2013, uma questão prejudicial adicional, com a seguinte redação:

«O direito da União atualmente vigente, [e,] em especial,

1. a Diretiva [2000/78];

2. o princípio geral da efetividade;

3. o princípio geral da proteção da confiança legítima;

opõem-se a uma regulamentação nacional, de origem legislativa, de 27 de dezembro de 2011, aplicável retroativamente a partir de 1 de janeiro de 2004, que elimina direitos baseados no direito da União, designadamente no acórdão [Hütter, já referido], à tomada em consideração, sem discriminação em razão da idade, do tempo de serviço prestado antes dos 18 anos de idade, bem como dos direitos remuneratórios daí resultantes, prolongando ao mesmo tempo por um ano, através da fixação de uma nova data de referência para efeitos de progressão, o prazo que permite aceder ao escalão superior em cada um dos três primeiros escalões remuneratórios?»

Quanto à terceira questão prejudicial

21 Com a sua terceira questão prejudicial, à qual há que responder em primeiro lugar, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o direito da União, em particular, o princípio da efetividade, se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que sujeita a um prazo de prescrição de trinta anos, a contar da celebração do contrato com base no qual a data relevante para efeitos da classificação foi fixada ou a partir da classificação num escalão salarial errado, o direito de um trabalhador pedir uma reavaliação do tempo de serviço que deve ser tomado em conta com vista à fixação dessa data relevante.

22 Em particular, esse órgão jurisdicional interroga-se sobre a questão de saber se deve ser admitido que este prazo de prescrição não comece a contar da celebração do contrato no âmbito do qual a data relevante foi fixada ou a partir da classificação num escalão salarial errado, mas a contar das datas de prolação respetivas dos acórdãos, já referidos, Österreichischer Gewerkschaftsbund e Hütter.

23 É jurisprudência constante que, na falta de regulamentação da União na matéria, cabe à ordem jurídica interna de cada Estado-Membro designar os órgãos jurisdicionais competentes e regular as modalidades processuais das ações judiciais destinadas a garantir a plena salvaguarda dos direitos que decorrem para os particulares do direito da União, desde que, por um lado, as referidas modalidades não sejam menos favoráveis do que as das ações análogas de natureza interna (princípio da equivalência) e, por outro, na prática, não impossibilitem ou dificultem excessivamente o exercício dos direitos conferidos pela ordem jurídica da União (princípio da efetividade) (v., designadamente, acórdão de 8 de setembro de 2011, Q-Beef e Bosschaert, C-89/10 e C-96/10, Colet., p. I-7819, n.º 32 e jurisprudência aí referida).

24 A este propósito, refira-se que o direito da União não prevê regras relativas aos prazos concedidos para interpor recurso no que diz respeito ao princípio da igualdade de tratamento.

25 Daí resulta que compete à ordem jurídica interna do Estado-Membro em causa regulamentar essa modalidade processual, sem prejuízo dos princípios da equivalência e da efetividade.

26 No que diz respeito ao princípio da equivalência, recorde-se que, segundo jurisprudência constante, este princípio exige que a totalidade das regras aplicáveis às ações ou recursos se aplique indiferentemente às ações ou recursos baseados na violação do direito da União e às ações ou recursos semelhantes baseados na violação do direito interno (acórdão de 15 de abril de 2010, Barth, C-542/08, Colet., p. I-3189, n.º 19 e jurisprudência aí referida).

27 No caso em apreço, resulta dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça que o prazo de prescrição de trinta anos previsto pelo direito nacional se aplica independentemente de a violação do direito invocada dizer respeito ao direito da União ou ao direito nacional.

28 Por conseguinte, tal regra de prescrição não pode ser considerada contrária ao princípio da equivalência.

29 No que se refere ao princípio da efetividade, o Tribunal de Justiça considerou compatível com o direito da União a fixação de prazos razoáveis de recurso, sob pena de preclusão, no interesse da segurança jurídica, na medida em que esses prazos não são suscetíveis de, na prática, impossibilitarem ou dificultarem excessivamente o exercício dos direitos conferidos pela ordem jurídica da União (v., neste sentido, acórdão Barth, já referido, n.º 28 e jurisprudência aí referida).

30 No que respeita à questão de saber se as datas de prolação respetivas dos acórdãos, já referidos, Österreichischer Gewerkschaftsbund e Hütter, tiveram efeitos no início de um prazo de prescrição fixado pelo direito nacional, importa recordar que a interpretação que, no exercício da competência que lhe é conferida pelo artigo 267.º TFUE, o Tribunal de Justiça dá a uma norma de direito da União esclarece e precisa, sempre que seja necessário, o significado e o alcance dessa norma, tal como deve ser ou deveria ter sido entendida e aplicada desde o momento da sua entrada em vigor. Por outras palavras, um acórdão prejudicial não tem valor constitutivo, mas puramente declarativo, com a consequência que esses efeitos remontam, em princípio, à data da entrada em vigor da norma interpretada (acórdão de 12 de fevereiro de 2008, Kempter, C-2/06, Colet., p. I-411, n.º 45 e jurisprudência aí referida).

31 No que respeita ao início do prazo de prescrição, o Tribunal de Justiça precisou que este resulta, em princípio, do direito nacional e que a eventual declaração pelo Tribunal de Justiça de uma violação do direito da União não afeta, em princípio, esse início (v., neste sentido, acórdão Q-Beef e Bosschaert, já referido, n.º 47 e jurisprudência aí referida).

32 Portanto, as datas respetivas de prolação dos acórdãos, já referidos, Österreichischer Gewerkschaftsbund e Hütter não afetam o início do prazo de prescrição em causa no processo principal e, assim, não são pertinentes para apreciar a observância do princípio da efetividade nesse processo.

33 Como resulta do pedido de decisão prejudicial, segundo o direito nacional, esse início corresponde à data da celebração do contrato com base na qual a data relevante foi fixada ou da classificação num escalão salarial errado, no caso, 25 de novembro de 1974. O órgão jurisdicional de reenvio faz notar a este respeito que, à luz do direito nacional, o direito de S. Pohl pedir uma reavaliação da data relevante prescreveu em 24 de novembro de 2004, ou seja, muito tempo antes da propositura da ação principal, em 2 de agosto de 2011.

34 Não se pode contestar que esse prazo constitui um prazo razoável de atuação em juízo sob pena de preclusão no interesse da segurança jurídica, na aceção da jurisprudência recordada no n.º 29 do presente acórdão.

35 Além disso, tendo em conta o facto de a ação de S. Pohl dizer respeito, no essencial, à legalidade da sua última progressão no escalão salarial, que teve lugar em 1 de janeiro de 2002, há que constatar que, nos termos do direito nacional, este dispunha ainda de cerca de três anos para propor a ação contra a decisão relativa à sua última progressão nesse escalão.

36 De resto, admitindo que S. Pohl pudesse ter baseado as suas pretensões no artigo 45.º TFUE ou na Diretiva 2000/78, importa salientar que, por um lado, esse artigo podia ter sido invocado perante os órgãos jurisdicionais austríacos a partir de 1 de janeiro de 1995, data da adesão da República da Áustria à União, ou seja, durante um período de quase dez anos antes do final do prazo de prescrição em causa no processo principal, e, por outro, o prazo de transposição da Diretiva 2000/78 expirou em 3 de dezembro de 2003, o que deixava a S. Pohl um período de quase um ano para propor uma ação para fazer valer os seus direitos perante os referidos órgãos jurisdicionais. Nestas condições, cumpre constatar que, no processo principal, o prazo de prescrição de trinta anos previsto no direito nacional, que começou a contar da celebração do contrato com base no qual a data relevante foi fixada ou a partir da classificação num escalão salarial errado, não era suscetível de impossibilitar ou dificultar excessivamente na prática o exercício dos direitos que S. Pohl retira, sendo esse o caso, do direito da União.

37 Em face do exposto, há que responder à terceira questão que o direito da União, e, em particular, o princípio da efetividade, não se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que sujeita a um prazo de prescrição de trinta anos contados da celebração do contrato com base no qual foi fixada a data relevante para efeitos de classificação ou a partir da classificação num escalão salarial errado o direito de um trabalhador pedir uma reavaliação do tempo de serviço que deve ser tomado em conta na fixação dessa data relevante.

38 Tendo em conta, por um lado, a resposta dada à terceira questão e, por outro lado, a constatação do órgão jurisdicional de reenvio de que o direito de S. Pohl pedir uma reavaliação da data relevante e, consequentemente, a sua ação contra a decisão relativa à sua última progressão nesse escalão estão, por força do prazo de prescrição de trinta anos previsto pelo direito nacional, prescritos desde 24 de novembro de 2004, não há que responder às outras questões submetidas.

Quanto às despesas

39 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional 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 (Segunda Secção) declara:

O direito da União, e, em particular, o princípio da efetividade, não se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que sujeita a um prazo de prescrição de trinta anos contados da celebração do contrato com base no qual foi fixada a data relevante para efeitos da classificação ou a partir da classificação num escalão salarial errado o direito de um trabalhador pedir uma reavaliação do tempo de serviço que deve ser tomado em conta na fixação dessa data relevante.

Assinaturas