Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

5 de novembro de 2014*

«Reenvio prejudicial — Política social — Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial — Princípio da não discriminação — Convenção coletiva que prevê um abono por filhos a cargo — Cálculo do abono pago aos trabalhadores a tempo parcial segundo o princípio do pro rata temporis»

No processo C-476/12,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Oberster Gerichtshof (Áustria), por decisão de 13 de setembro de 2012, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 24 de outubro de 2012, no processo

Österreichischer Gewerkschaftsbund

contra

Verband Österreichischer Banken und Bankiers,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: A. Tizzano, presidente de secção, S. Rodin, A. Borg Barthet, E. Levits (relator) e M. Berger, juízes,

advogado-geral: E. Sharpston,

secretário: K. Malacek, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 25 de setembro de 2013,

vistas as observações apresentadas:

— em representação do Österreichischer Gewerkschaftsbund, por A. Ehm, Rechtsanwalt,

— em representação do Verband Österreichischer Banken und Bankiers, por B. Hainz, Rechtsanwalt,

— em representação da Comissão Europeia, por B. Eggers e D. Martin, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 13 de fevereiro de 2014,

profere o presente

* Língua do processo: alemão.

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação da cláusula 4 do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado em 6 de junho de 1997 (a seguir «acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial»), que figura no anexo da Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO 1998, L 14, p. 9), conforme alterada pela Diretiva 98/23/CE do Conselho, de 7 de abril de 1998 (JO L 131, p. 10, a seguir «Diretiva 87/71»), bem como a interpretação do artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe a Österreichischer Gewerkschaftsbund (federação austríaca dos sindicatos) à Verband Österreichischer Banken und Bankiers (associação dos bancos e dos banqueiros austríacos, a seguir «VÖBB»), a respeito de um abono por filhos a cargo pago com base na convenção coletiva aplicável aos empregados bancários e aos banqueiros (a seguir «CCBB»).

Quadro jurídico

Regulamentação da União

3 Nos termos da cláusula 1, alínea a), do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, este tem por objeto «[g]arantir a eliminação das discriminações em relação aos trabalhadores a tempo parcial e melhorar a qualidade do trabalho a tempo parcial».

4 A cláusula 4 do referido acordo-quadro, intitulada «Princípio de não discriminação», prevê:

«1. No que respeita às condições de emprego, os trabalhadores a tempo parcial não devem ser tratados em condições menos favoráveis do que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro unicamente pelo facto de trabalharem a tempo parcial, a menos que, por razões objetivas, a diferença de tratamento se justifique.

2. Sempre que apropriado, aplicar-se-á o princípio do *pro rata temporis*. [...]»

Regulamentação austríaca

5 O § 19d da Lei relativa ao horário de trabalho (Arbeitszeitgesetz) dispõe:

«1. Considera-se que um trabalho é a 'tempo parcial' quando o período de trabalho semanal acordado seja, em média, inferior ao período normal de trabalho semanal previsto por lei ou ao período normal de trabalho semanal previsto pela convenção coletiva aplicável.

[...]

6. Os trabalhadores a tempo parcial não podem ser tratados de forma menos favorável do que os trabalhadores a tempo inteiro, a menos que existam razões objetivas que justifiquem um tratamento diferente. [...]

7. Em caso de litígio, cabe ao empregador provar que não existe relação entre a condição menos favorável e o trabalho a tempo parcial.»

6 Nos termos do capítulo III da CCBB, intitulado «Prestações sociais», «[s]ão concedidos abonos de família e abonos por filhos a cargo a título de prestação social».

7 O § 21, n.º 2, da CCBB, intitulado «Abono de família», prevê:

«2. O valor dos abonos de família para […] trabalhadores a tempo parcial é calculado dividindo o montante aplicável aos trabalhadores a tempo inteiro […] pelo número de horas de trabalho semanal a tempo inteiro previsto na convenção coletiva (a saber, 38,5 horas) e multiplicando o resultado pelo número de horas de trabalho semanal acordado com o trabalhador a tempo parcial em causa.»

8 O § 22 da CCBB, intitulado «Abono por filhos a cargo», tem a seguinte redação:

«1. Os trabalhadores têm direito a um abono por filhos a cargo por cada filho em relação ao qual tenham direito a um abono de família de cujo pagamento façam prova. […]

[…]

4. O § 21, n.º 2, […] é aplicável por analogia aos abonos por filhos a cargo.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

9 A Österreichischer Gewerkschaftsbund propôs, na qualidade de órgão competente para os empregados do setor bancário austríaco, uma ação a título do processo especial previsto no § 54, n.º 2, da Lei relativa às competências e ao processo em matéria de segurança social e de direito do trabalho (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. n.º 104/1985).

10 Esta ação, dirigida contra a VÖBB, enquanto órgão representativo do patronato do setor bancário austríaco, destina-se a obter a declaração, pelo Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo), de que os trabalhadores a tempo parcial abrangidos pelo âmbito de aplicação da CCBB têm direito ao pagamento integral do abono por filhos a cargo previsto no § 22, n.º 1, dessa convenção coletiva, e não apenas a um montante calculado proporcionalmente à duração do seu tempo de trabalho.

11 Nestas condições, por ter dúvidas quanto ao alcance do princípio do *pro rata temporis* no processo que foi chamado a decidir, o Oberster Gerichtshof decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as questões prejudiciais seguintes:

«1) [É apropriado aplicar-se] o princípio do *pro rata temporis* previsto na cláusula 4, n.º 2, do acordo-quadro [relativo ao trabalho a tempo parcial] a um abono por filho[s] a cargo previsto num contrato coletivo (convenção coletiva), [atendendo à natureza desta prestação,] que constitui uma prestação social do empregador [destinada a compensar] parcialmente […] os encargos financeiros [suportados pelos] pais [a fim de garantirem o sustento do] filho [pelo] qual [recebem o] abono?

2) Em caso de resposta negativa à primeira questão:

Deve a cláusula 4, n.º 1, do acordo-quadro [relativo ao trabalho a tempo parcial] ser interpretada no sentido de que está objetivamente justificad[a uma desigualdade de] tratamento [dos] trabalhadores a tempo parcial [decorrente da] redução do direito ao abono por filho[s] a cargo [proporcionalmente] ao [seu] tempo de trabalho — tendo em consideração a [ampla] margem de apreciação […] dos parceiros sociais ao estabelecer[em] um determinado objetivo de política social e económica e as medidas adequadas para o alcançar —, [partindo do pressuposto de] que uma proibição [do cálculo] proporcional

a) dificulta, ou torna impossível, o trabalho a tempo parcial no período da licença parental e/ou [o exercício de] atividades profissionais [menores] durante uma licença parental, e/ou

b) leva a distorções da concorrência [devido a] um aumento dos encargos financeiros dos empregadores com um maior número de trabalhadores a tempo parcial, e a uma redução da disponibilidade dos empregadores para admitirem trabalhadores a tempo parcial, e/ou

c) leva ao favorecimento [dos] trabalhadores a tempo parcial com [outros] vínculos laborais a tempo parcial e que [acumulam] vários direitos a uma prestação […] como, nomeadamente, o abono por filhos a cargo, e/ou

d) leva ao favorecimento [dos] trabalhadores a tempo parcial, porque estes dispõem de mais tempo livre do que os trabalhadores a tempo inteiro e, por isso, de melhores possibilidades para [cuidarem dos] filhos?

3) Em caso de resposta negativa às primeira e segunda questões:

Deve o artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais ser interpretado no sentido de que, num sistema de direito laboral no qual os aspetos essenciais das [normas] mínimas laborais são estabelecidos [em função das] correspondentes apreciações sociopolíticas das partes no contrato coletivo, [altamente selecionadas] e qualificadas, [a] nulidade ([à luz do direito] nacional) [de] uma norma [acessória] (que viola o princípio da não discriminação […]), [prevista num] contrato coletivo ([a saber, a regra do cálculo] proporcional do abono [por] filhos a cargo em caso de trabalho a tempo parcial), [implica a nulidade da totalidade da disposição desse] contrato coletivo [relativa a esta matéria] ([a saber,] o abono [por] filhos a cargo) […]?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

12 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se a cláusula 4, ponto 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial deve ser interpretada no sentido de que o princípio do *pro rata temporis* se aplica ao cálculo do montante de um abono por filhos a cargo pago por um empregador a um trabalhador a tempo parcial, em execução de uma convenção coletiva de trabalho como a CCBB.

13 A este respeito, cabe sublinhar, em primeiro lugar, que, segundo os elementos de informação fornecidos pelo órgão jurisdicional de reenvio no seu perdido de decisão prejudicial, o abono por filhos a cargo em causa não é uma prestação prevista pela lei e paga pelo Estado. O referido abono é pago pelo empregador em execução de uma convenção coletiva, negociada pelas partes contratantes, em benefício dos trabalhadores com filhos a cargo.

14 Resulta daí que esse abono não pode ser qualificado de «prestação de segurança social» na aceção do Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social (JO L 166, p. 1), embora o referido abono prossiga objetivos análogos aos visados por certas prestações previstas por este regulamento.

15 Importa referir, em segundo lugar, que, segundo esses mesmos elementos de informação, que foram confirmados na audiência, as partes no processo principal estão de acordo quanto ao facto de o abono em causa constituir uma remuneração paga ao trabalhador.

16 Como a advogada-geral salientou no n.º 36 das suas conclusões, esta qualificação do abono por filhos a cargo corresponde à que resulta do direito da União. Com efeito, cabe recordar que, segundo jurisprudência bem assente, em conformidade com o artigo 157.º, n.º 2, TFUE, se deve entender por «remuneração» o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias

pagas, em dinheiro ou em espécie, direta ou indiretamente, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último. É jurisprudência constante que este conceito compreende todas as regalias, atuais ou futuras, desde que pagas, ainda que indiretamente, pela entidade patronal ao trabalhador, em razão do emprego deste último (v. acórdão Hliddal e Bornand, C-216/12 e C-217/12, EU:C:2013:568, n.º 41 e jurisprudência aí referida).

17 Neste contexto, o Tribunal de Justiça precisou que a natureza jurídica destas regalias é irrelevante para efeitos da aplicação do artigo 157.º TFUE, quando sejam atribuídas em relação com o emprego (acórdão Krüger, C-281/97, EU:C:1999:396, n.º 16).

18 O Tribunal de Justiça sublinhou igualmente que, embora seja verdade que numerosos tipos de regalias prestadas por uma entidade patronal também respondem a considerações de política social, a natureza de remuneração de uma prestação não pode ser posta em dúvida quando o trabalhador tenha o direito de receber da entidade patronal a prestação em causa, em razão da existência de uma relação de trabalho (acórdão Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, n.º 18).

19 Ora, uma vez que faz parte da remuneração do trabalhador, o abono por filhos a cargo é determinado pelos termos da relação de trabalho acordados entre aquele e o empregador.

20 Decorre daqui que, no caso de, segundo os termos dessa relação de trabalho, o trabalhador ser contratado a tempo parcial, se deve considerar que o cálculo do abono por filhos a cargo em conformidade com o princípio do *pro rata temporis* é objetivamente justificado, na aceção da cláusula 4, ponto 1, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, e adequado na aceção da cláusula 4, ponto 2, desse acordo-quadro (v., por analogia, acórdão Heimann e Toltschin, C-229/11 e C-230/11, EU:C:2012:693, n.º 34 e jurisprudência aí referida).

21 A este respeito, por um lado, cabe sublinhar que é óbvio que a natureza da prestação em causa no processo principal não pode obstar à aplicação da cláusula 4, ponto 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, uma vez que o abono por filhos a cargo, que faz parte das regalias pagas em dinheiro ao trabalhador, é uma prestação divisível (v., por analogia, acórdãos Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, n.º 116, e Bruno e o., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, n.º 34).

22 Por outro lado, cabe recordar que o Tribunal de Justiça já aplicou o princípio do pro *rata temporis* a outras prestações a cargo do empregador e relacionadas com o trabalho a tempo parcial.

23 Assim, o Tribunal de Justiça já declarou que, em caso de trabalho a tempo parcial, o direito da União não se opõe ao cálculo de uma pensão de reforma segundo o princípio do *pro rata temporis* (v., neste sentido, acórdãos Schönheit e Becker, C-4/02 e C-5/02, EU:C:2003:583, n.ºs 90 e 91) nem a que as férias anuais pagas sejam calculadas segundo o mesmo princípio (v., neste sentido, acórdãos Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, n.º 33, e Heimann e Toltschin, EU:C:2012:693, n.º 36).

24 Com efeito, nos processos que deram origem aos referidos acórdãos, a tomada em consideração de uma duração de trabalho reduzida relativamente à do trabalhador a tempo inteiro constituía um critério objetivo que permitia uma redução proporcionada dos direitos dos trabalhadores em causa.

25 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à primeira questão prejudicial que a cláusula 4, ponto 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial deve ser interpretada no sentido de que o princípio do *pro rata temporis* se aplica ao cálculo do montante de um abono por filhos a cargo pago por um empregador a um trabalhador a tempo parcial, em execução de uma convenção coletiva de trabalho como a CCBB.

Quanto à segunda e terceira questões

26 Tendo em conta a resposta dada à primeira questão, não é há responder à segunda e terceira questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio.

Quanto às despesas

27 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:

A cláusula 4, ponto 2, do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado em 6 de junho de 1997, que figura no anexo da Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, conforme alterada pela Diretiva 98/23/CE do Conselho, de 7 de abril de 1998, deve ser interpretada no sentido de que o princípio do *pro rata temporis* se aplica ao cálculo do montante de um abono por filhos a cargo pago por um empregador a um trabalhador a tempo parcial, em execução de uma convenção coletiva de trabalho como a que é aplicável aos empregados bancários e aos banqueiros austríacos.

Assinaturas