Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

7 de junho de 2012 *

«Diretiva 2000/78/CE — Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho — Diferença de tratamento com base na idade — Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — Princípios gerais do direito da União — Convenção coletiva — Não consideração, para efeitos da classificação dos membros do pessoal de bordo de uma companhia aérea na tabela de remuneração, da experiência profissional adquirida noutra companhia pertencente ao mesmo grupo de empresas — Cláusula contratual»

No processo C-132/11,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 267.º TFUE, apresentado pelo Oberlandesgericht Innsbruck (Áustria), por decisão de 9 de março de 2011, entrado no Tribunal de Justiça em 18 de março de 2011, no processo

Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH

contra

Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: J. N. Cunha Rodrigues, presidente de secção, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (relator) e C. G. Fernlund, juízes,

advogado-geral: Y. Bot,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

— em representação da Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH, por A. Grundei, Rechtsanwalt,

— em representação do Governo austríaco, por C. Pesendorfer, na qualidade de agente,

— em representação da Comissão Europeia, por V. Kreuschitz e J. Enegren, na qualidade de agentes,

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

* Língua do processo: alemão.

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 21.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta») e dos artigos 1.°, 2.° e 6.° 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 a Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (a seguir «Tyrolean Airways») ao Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH (comité de empresa desta companhia aérea, a seguir «Betriebsrat») a propósito da interpretação da convenção coletiva aplicável ao pessoal de bordo da Tyrolean Airways, na sua versão aplicável no processo principal (a seguir «convenção coletiva da Tyrolean Airways»), e, em especial, da questão da tomada em consideração dos períodos de serviço efetuados nas outras duas filiais do grupo Austrian Airlines (a seguir «grupo»), a saber, a Austrian Airlines AG (a seguir «Austrian Airlines») e a Lauda Air Luftfahrt Gesellschaft mbH (a seguir «Lauda Air»).

Quadro jurídico

Regulamentação da União

3 Os artigos 1.° e 2.° da Diretiva 2000/78 têm a seguinte redação:

«*Artigo 1.º*

Objeto

A presente diretiva 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.

Artigo 2.º

Conceito de discriminação

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:

[...]

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, [...]

[...]

[...]»

4 O artigo 3.º da Diretiva 2000/78, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», prevê no seu n.º 1:

«Dentro dos limites das competências atribuídas à Comunidade, 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;

[...]»

5 O artigo 6.º da Diretiva 2000/78, sob a epígrafe «Justificação das diferenças de tratamento com base na idade», dispõe, no seu n.º 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;

[...]»

6 Em conformidade com o disposto no artigo 16.º, alínea b), da Diretiva 2000/78, os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para assegurar que «[s]ejam ou possam ser declaradas nulas e sem efeito, ou revistas, as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento que figurem nos contratos ou convenções coletivas».

Legislação austríaca

7 A Tyrolean Airways e a Lauda Air são duas filiais da Austrian Airlines, detidas a 100% por esta.

8 A fusão da Austrian Airlines e da Lauda Air ocorreu com base num acordo dos parceiros sociais de 2003. Desde então, as condições de trabalho do pessoal de bordo de ambas as companhias regem-se por uma convenção coletiva única, que não prevê a tomada em consideração dos períodos de trabalho anteriormente efetuados na Tyrolean Airways.

9 Às relações laborais entre a Tyrolean Airways e o seu pessoal de bordo aplica-se a convenção coletiva da Tyrolean Airways.

10 No anexo III dessa convenção coletiva, sob a epígrafe «Determinação dos salários/esquema das categorias de trabalhadores», o ponto 1, intitulado «Disposições gerais», prevê que o pessoal de bordo se integra nas categorias A ou B. O referido ponto 1, n.º 7, precisa que «[a] passagem da categoria A para a categoria B tem lugar depois de completados três anos de antiguidade, ou seja, precisamente três anos após o recrutamento do empregado enquanto membro do pessoal de bordo» (a seguir «cláusula controvertida da convenção coletiva da Tyrolean Airways»).

11 Resulta da decisão de reenvio que a convenção coletiva da Tyrolean Airways não indica se o termo «recrutamento» se refere ao recrutamento pela Tyrolean Airways ou, mais globalmente, por uma das três companhias do grupo. As disposições relativas ao âmbito de aplicação *ratione personae* desta convenção coletiva precisam apenas que a mesma se aplica ao pessoal de bordo da Tyrolean Airways.

12 O ponto 3 do anexo III da convenção coletiva da Tyrolean Airways, sob a epígrafe «Tabelas das remunerações do pessoal de bordo», contém, nos seus n.os 4 e 5, uma tabela das remunerações do pessoal de bordo e uma tabela das remunerações própria do pessoal de bordo com pelo menos três anos de experiência.

13 O ponto 2.2. da convenção coletiva relativa ao pessoal de bordo da Austrian Airlines estipula:

«No caso de passagem para uma categoria de trabalhadores superior, a classificação efetua-se:

[...]

2.2. no caso do pessoal de bordo

2.2.1.
da categoria de trabalhadores pessoal de bordo júnior sem diploma para a categoria de trabalhadores pessoal de bordo júnior com diploma.

A mudança de categoria tem lugar através da realização de um exame que confere o diploma, todavia não antes de completados três anos de antiguidade. O trabalhador passa a estar integrado no quarto ano de antiguidade, com diploma.»

14 Os contratos de trabalho do pessoal de bordo da Tyrolean Airways contêm normalmente, no seu ponto 8, a seguinte cláusula:

«Entende-se por data de entrada em funções, sempre que for pertinente para efeitos da aplicação de uma regulamentação ou de um direito, a data de entrada em funções na Tyrolean Airways.»

15 Resulta dos autos que os membros do pessoal de bordo devem seguir uma formação de seis a oito semanas antes de se tornarem operacionais para o seu primeiro voo. A formação compreende uma parte geral e uma parte especializada, adaptada ao tipo de avião ao qual será afetado o membro do pessoal. Sempre que um membro do pessoal de bordo já tiver trabalhado para outra companhia membro do grupo num serviço idêntico, o período de formação fica reduzido para quatro semanas. Essa formação mais curta tem por finalidade formar o pessoal sobre as especificidades dos aviões utilizados pela companhia.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

16 Mediante ação intentada em 27 de julho de 2010 no Landesgericht Innsbruck, o Betriebsrat pediu que fosse declarado que os membros do pessoal de bordo empregados pela Tyrolean Airways e que, em conformidade com o ponto 3.5 do anexo III da convenção coletiva da Tyrolean Airways, tenham adquirido uma experiência de duração total de pelo menos três anos enquanto membros do pessoal de bordo da Tyrolean Airways e/ou da Austrian Airlines ou da Lauda Air devem ser classificados na categoria de trabalhadores B.

17 Por sentença de 10 de dezembro de 2010, esse órgão jurisdicional declarou procedente a ação e considerou que o ponto 1.7 do anexo III da referida convenção coletiva deve ser interpretado no sentido de que «[a] passagem da categoria A para a categoria B tem lugar depois de completados três anos de antiguidade no grupo, ou seja, precisamente três anos após o recrutamento enquanto membro do pessoal de bordo no grupo».

18 Chamado a conhecer do recurso da Tyrolean Airways, o órgão jurisdicional de reenvio considera que as competências e conhecimentos que o pessoal adquire nas três companhias aéreas pertencentes ao grupo são materialmente idênticos. Segundo esse órgão jurisdicional, as atividades exercidas pelo pessoal de bordo nessas companhias são quase idênticas. Essas atividades distinguem-se apenas pelo facto de a localização da cozinha variar consoante o avião utilizado, bem como por pequenas diferenças, devidas às especificidades de cada avião, no que se refere às manipulações que têm de ser realizadas durante o voo pelo pessoal de bordo.

19 O referido órgão jurisdicional considera que a cláusula controvertida da convenção coletiva da Tyrolean Airways e, por conseguinte, a cláusula que normalmente figura no ponto 8 dos contratos de trabalho do pessoal de bordo da Tyrolean Airways são constitutivas de uma discriminação com base na idade, pelo facto de estabelecerem uma diferença em função da idade com a qual o membro do pessoal de bordo adquiriu as competências e conhecimentos requeridos pela Tyrolean Airways. Na verdade, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, as consequências jurídicas da inobservância dos direitos fundamentais são definidas pelo direito nacional, mas, estabelecendo um paralelo com processos relativos aos acordos anticoncorrenciais, o órgão jurisdicional de reenvio vê como possível uma causa de nulidade absoluta.

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

« 1) O direito da União, na redação em vigor, em particular o artigo 21.º da [Carta] (em conjugação com o artigo 6.º, n.º 1, TUE), o princípio geral do direito da União (artigo 6.º, n.º 3, TUE) da proibição de discriminação em razão da idade e os artigos 1.°, 2.° e 6.° da Diretiva 2000/78[…], opõe-se a uma convenção coletiva nacional que discrimina indiretamente [o]s trabalhador[e]s mais velh[o]s ao ter apenas em consideração as capacidades e os conhecimentos que est[e]s adquiriram como assistentes de bordo numa determinada companhia aérea para a sua classificação num determinado nível de enquadramento da convenção coletiva [da Tyrolean Airways] e, por conseguinte, para a determinação do valor da sua remuneração, mas não as capacidades e os conhecimentos de conteúdo idêntico pel[o]s mesm[o]s adquiridos noutra companhia aérea pertencente ao mesmo grupo empresarial? Tal também se aplica aos contratos de trabalho celebrados antes de 1 de dezembro de 2009?

2) Pode um órgão jurisdicional nacional, em virtude do efeito direto horizontal dos direitos fundamentais do direito da União, considerar parcialmente nula e deixar de aplicar uma cláusula de um contrato individual de trabalho que viola indiretamente o artigo 21.º da [Carta], o princípio [fundamental] do direito da União da proibição de discriminação em razão da idade e/ou os artigos 1.°, 2.° e 6.° da Diretiva [2000/78], por analogia com o [acórdão de 5 de fevereiro de 2004, Rieser Internationale Transporte (C-157/02, Colet., p. I-1477)], e com a jurisprudência relativa aos acordos contrários ao direito da concorrência no [acórdão de 25 de novembro de 1971, Béguelin Import (22/71, Colet., p. 355)]?

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

21 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o direito da União, nomeadamente os artigos 2.° e 6.°, n.º 1, da Diretiva 2000/78, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição de uma convenção coletiva que só tem em consideração, para efeitos

da classificação nas categorias de trabalhadores previstas nesta última e, por conseguinte, da determinação do montante da remuneração, a experiência profissional adquirida enquanto membro do pessoal de bordo de uma determinada companhia aérea, com exclusão da experiência materialmente idêntica adquirida noutra companhia pertencente ao mesmo grupo de empresas.

22 Conforme decorre da jurisprudência, quando adotam medidas que entram no âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, a qual, no domínio do emprego e do trabalho, concretiza o princípio da não discriminação em função da idade, os parceiros sociais devem agir no respeito dessa diretiva (acórdão de 13 de setembro de 2011, Prigge e o., C-447/09, Colet., p. I-8003, n.º 48 e jurisprudência aí referida).

23 Nestas condições, há que examinar a primeira questão unicamente à luz da Diretiva 2000/78.

24 A cláusula controvertida da convenção coletiva da Tyrolean Airways prevê que a passagem da categoria de trabalhadores A para a categoria de trabalhadores B tem lugar depois de completados três anos de antiguidade. Essa disposição afeta assim a determinação da categoria de trabalhadores na qual são integrados os trabalhadores no momento do seu recrutamento nesta companhia. Afeta igualmente, por consequência, a sua remuneração. Assim, deve considerar-se que uma regulamentação dessa natureza estabelece normas relativas às condições de acesso ao emprego, de recrutamento e de remuneração, na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alíneas a) e c), da Diretiva 2000/78.

25 Por conseguinte, há que considerar que a Diretiva 2000/78 é aplicável a uma situação como a que deu origem ao litígio no processo principal.

26 No processo principal, o Betriebsrat alegou que os membros do pessoal de bordo das companhias em causa que já apresentam vários anos de experiência profissional no grupo baixariam, em caso de recrutamento pela Tyrolean Airways, para a categoria de trabalhadores A.

27 A primeira questão parece assentar na premissa de que pode resultar uma discriminação em razão da idade da não tomada em consideração, por força da cláusula controvertida da convenção coletiva da Tyrolean Airways, dos períodos de serviço efetuados nas outras companhias do grupo.

28 Importa recordar sobre este ponto que decorre do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, lido em conjugação com o seu artigo 1.º, que, para efeitos desta diretiva, o princípio da igualdade de tratamento impõe a inexistência de qualquer discriminação, direta ou indireta, com base, nomeadamente, na idade. Além disso, resulta do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da referida diretiva 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.

29 Ora, embora uma disposição como aquela cujo conteúdo é exposto no n.º 21 do presente acórdão seja suscetível de provocar uma diferença de tratamento em função da data de recrutamento pela entidade empregadora em causa, essa diferença não é, direta ou indiretamente, fundada na idade nem num acontecimento relacionado com a idade. Com efeito, é a experiência eventualmente adquirida por um membro do pessoal de bordo numa companhia do mesmo grupo de empresas que não é tida em consideração para a classificação, isto independentemente da idade desse membro do pessoal no momento do seu recrutamento. Assim, a referida disposição baseia-se num critério que não é indissociavelmente (v., *a contrario,* acórdão de 12 de outubro de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Colet., p. I-9343, n.º 23) nem indiretamente relacionado com a idade dos empregados, mesmo que não seja de excluir a possibilidade de a aplicação do critério controvertido, em certos casos específicos, ter como consequência para os membros do pessoal de bordo em causa uma passagem da categoria de trabalhadores A para a categoria de trabalhadores B numa idade mais avançada do que a idade dos membros do pessoal que adquiriram uma experiência equivalente na Tyrolean Airways.

30 Nestas condições, não se pode considerar que a cláusula controvertida da convenção coletiva da Tyrolean Airways institui uma diferença de tratamento em razão da idade, na aceção das disposições conjugadas dos artigos 1.° e 2.°, n.° 2, alínea b), da Diretiva 2000/78.

31 Resulta do exposto que há que responder à primeira questão que o artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma disposição de uma convenção coletiva que só tem em consideração, para efeitos da classificação nas categorias de trabalhadores nela previstas e, por conseguinte, para efeitos da determinação do montante da remuneração, a experiência profissional adquirida enquanto membro do pessoal de bordo de uma determinada companhia aérea, com exclusão da experiência materialmente idêntica adquirida numa outra companhia pertencente ao mesmo grupo de empresas.

Quanto à segunda questão

32 Tendo em conta a resposta dada à primeira questão, não há que responder à segunda questão.

Quanto às despesas

33 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 (Segunda Secção) declara:

O artigo 2.º, n.º 2, alínea b), 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 disposição de uma convenção coletiva que só tem em consideração, para efeitos da classificação nas categorias de trabalhadores nela previstas e, por conseguinte, para efeitos da determinação do montante da remuneração, a experiência profissional adquirida enquanto membro do pessoal de bordo de uma determinada companhia aérea, com exclusão da experiência materialmente idêntica adquirida numa outra companhia pertencente ao mesmo grupo de empresas.

Assinaturas