Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

13 de julho de 2017*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2000/78/CE — Artigos 1.°, 2.° e 6.° — Igualdade de tratamento — Proibição de discriminação em razão do sexo — Pensão complementar de empresa — Diretiva 97/81/CE — Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial — Cláusula 4, n.os 1 e 2 — Modalidades do cálculo dos direitos à pensão adquiridos — Regulamentação de um Estado-Membro — Tratamento diferente dos trabalhadores que trabalham a tempo parcial

No processo C-354/16,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.° TFUE, pelo Arbeitsgericht Verden (Tribunal do Trabalho de Verden, Alemanha), por decisão de 20 de junho de 2016, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 27 de junho de 2016, no processo

**Ute Kleinsteuber**

contra

**Mars GmbH,**

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: R. Silva de Lapuerta, presidente de secção, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (relator), C. G. Fernlund e S. Rodin, juízes,

advogado-geral: M. Szpunar,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de Ute Kleinsteuber, por T. Ameis, Rechtsanwalt,

— em representação da Mars GmbH, por W. Ahrens, Rechtsanwalt,

— em representação do Governo alemão, por A. Lippstreu e T. Henze, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão Europeia, por C. Valero e C. Hödlmayr, 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 dos n.os 1 e 2 da cláusula 4 do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado em 6 de junho de 1997 (a seguir «acordo-quadro»), 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 1998, L 131, p. 10), do artigo 4.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO 2006, L 204, p. 23), e dos artigos 1.°, 2.° e 6.°, 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 O pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe Ute Kleinsteuber à Mars GmbH a respeito do cálculo do montante da pensão complementar de empresa adquirida enquanto trabalhadora que prestou trabalho a tempo parcial e que saiu da empresa antes da ocorrência do facto gerador do direito à prestação.

## Quadro jurídico

### *Direito da União*

3 A cláusula 4, n.os 1 a 4, do acordo-quadro tem a seguinte redação:

«Cláusula 4: Princípio da não discriminação

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 *pro rata temporis*.

3. As modalidades de aplicação da presente cláusula serão definidas pelos Estados-Membros e/ou pelos parceiros sociais, tendo em conta a legislação europeia e bem assim a legislação, as convenções coletivas e as práticas nacionais.

4. Quando razões objetivas o justifiquem, os Estados-Membros, após consulta aos parceiros sociais nos termos da legislação, das convenções coletivas ou das práticas vigentes a nível nacional, e/ou os parceiros sociais podem, sendo caso disso, subordinar o acesso a certas condições de emprego a um período de antiguidade, a uma duração de trabalho ou a determinadas condições de remuneração. Os critérios para que os trabalhadores a tempo parcial possam ter acesso a certas condições de emprego devem ser revistos periodicamente, tendo em conta o princípio de não discriminação enunciado na cláusula 4, n.º 1.»

4 O artigo 1.º da Diretiva 2000/78 dispõe:

«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.»

5 O artigo 2.º desta diretiva, relativo ao 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;

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 […]»

6 O artigo 6.º da referida diretiva, com a epígrafe «Justificação das diferenças de tratamento com base na idade», tem a seguinte redação:

«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.

[…]»

7 O artigo 4.º, que figura no capítulo 1, intitulado «Igualdade de remuneração», do título II da Diretiva 2006/54, prevê:

«Proibição da discriminação

Para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, é eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo.

[…]»

### *Direito alemão*

8 O § 2, n.º 1, primeiro período, da Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) (Lei relativa à melhoria dos planos de pensões complementares de empresa, a seguir «lei relativa às pensões complementares de empresa») tem a seguinte redação:

«§ 2 - Montante do direito adquirido

Verificando-se o facto gerador do direito à pensão por ser atingida a idade da reforma, da invalidez ou do falecimento, um trabalhador que cesse antecipadamente a sua atividade e cujos direitos subsistem nos termos do § 1, alínea b), da presente lei e os seus sucessores beneficiam de um direito pelo menos equivalente à fração da prestação de que teriam beneficiado caso não se tivesse verificado a partida antecipada, que corresponde à relação entre a antiguidade e a duração do período compreendido entre a entrada em funções na empresa e a idade normal da reforma para o seguro de reforma obrigatório; em vez da idade normal de reforma, é tomada em consideração uma data anterior quando esta se encontre prevista no regime de pensões como constituindo a idade limite e, o mais tardar, a data em que o trabalhador completa 65 anos de idade, no caso de este ter deixado a empresa e solicitar em simultâneo que lhe seja concedida uma pensão de reforma nos termos do seguro de reforma legal obrigatória para beneficiários que tenham tido uma longa carreira contributiva […]»

9 O § 4, n.º 1, da Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Lei do contrato de trabalho a tempo parcial e dos contratos de trabalho a termo) tem a seguinte redação:

«Um trabalhador que trabalhe a tempo parcial não deve ser tratado, pelo facto de prestar trabalho a tempo parcial, de forma menos favorável do que um trabalhador comparável que trabalhe a tempo inteiro, salvo se existirem razões objetivas que justifiquem um tratamento diferente. O trabalhador que trabalhe a tempo parcial deve obter uma remuneração ou outra prestação a título oneroso divisível que corresponda, pelo menos, à quota-parte da duração do seu trabalho relativamente à duração do trabalho de um trabalhador comparável que trabalhe a tempo inteiro. […]»

10 A secção 3.4 do plano de pensões da Mars que figura na convenção coletiva de 6 de novembro de 2008 (a seguir «plano de pensões») prevê:

«O "rendimento" de uma pessoa que pode pedir os seus direitos à pensão equivale à remuneração anual total que essa pessoa recebe pelos serviços que presta à empresa. […] Quando uma pessoa que pode pedir os seus direitos à pensão tenha, durante os seus anos de serviço que lhe conferem direito à reforma, trabalhado a tempo parcial, de forma constante ou temporária, o seu "rendimento" na aceção do primeiro período é determinado com base na duração do trabalho semanal contratualmente acordada. Este "rendimento" é repartido por uma duração de trabalho semanal que corresponde à taxa de atividade média durante os anos de serviço a tomar em consideração. A taxa de atividade equivale à relação entre a duração de trabalho normal semanal acordada e a duração do trabalho normal semanal nos termos do manual da Mars, sendo que essa relação, todavia, não pode ser superior a 100%.»

11 A secção 3.5 do plano de pensões prevê:

«O "salário que confere direito à reforma" de uma pessoa que pode pedir os seus direitos à pensão equivale ao montante médio máximo do rendimento que essa pessoa recebeu durante três dos últimos cinco anos civis completos da sua atividade que lhe confere direito à reforma […]»

12 Nos termos da secção 4.1 do plano de pensões:

«Atendendo às condições e às limitações previstas no presente plano de pensões, uma pessoa que pode pedir os seus direitos à pensão obtém, aquando da sua passagem à situação de reforma, independentemente de esta se produzir na idade "normal" ou posteriormente, relativamente a cada ano de serviço completo que confere direito a uma reforma, uma reforma anual igual

A) a 0,6% da fração do seu salário que confere direito a uma reforma inferior ao montante médio do limite de referência do cálculo das contribuições para o seguro de reforma obrigatório relativamente aos anos civis nos quais se baseia o cálculo do salário que confere direito à reforma, e

B) a 2,0% da fração do seu salário que confere direito a uma reforma superior a esse montante médio.

[…] os anos de serviço que conferem direito à reforma são todavia limitados no total a 35 anos completos.»

**Litígio no processo principal e questões prejudiciais**

13 U. Kleinsteuber, nascida em 3 de abril de 1965, esteve ao serviço da Mars e do seu antecessor legal entre 1 de outubro de 1990 e 31 de maio de 2014, tendo exercido diferentes funções. Trabalhou tanto a tempo inteiro como a tempo parcial com percentagens de tempo de trabalho que variaram entre 50% e 75% da atividade de um trabalhador que trabalhe a tempo inteiro. U. Kleinsteuber beneficia, relativamente à Mars e após ter completado 55 anos de idade, de um direito a uma pensão complementar de empresa.

14 De acordo com o plano de pensões, no caso de um trabalhador que não trabalha a tempo inteiro, procede-se, em primeiro lugar, ao cálculo do salário anual pertinente do trabalhador que trabalhe a tempo inteiro que pretende passar à situação de reforma. Em seguida, esse salário é reduzido à razão da taxa de atividade média durante todo o período de emprego. Por último, ao montante resultante deste cálculo são aplicadas taxas relativas aos elementos constitutivos do salário. O montante da pensão complementar de empresa é, com efeito, calculado com recurso a uma fórmula denominada «diferenciada».

15 Procede-se, assim, a uma distinção entre o rendimento obtido que se situa abaixo do limite de referência do cálculo das contribuições para o seguro de reforma obrigatório e o rendimento que se situa acima desse limite de referência. O limite de referência do cálculo das contribuições é, no direito alemão da segurança social, o montante até ao qual o salário de uma pessoa que beneficia da cobertura legal é utilizado para a segurança social. Os elementos constitutivos do salário que excedem o limite de referência do cálculo das contribuições foram avaliados, aquando do cálculo do montante da pensão complementar de empresa de U. Kleinsteuber, em 2%, ao passo que os elementos constitutivos do salário situados abaixo desse limite foram avaliados em 0,6%.

16 Conforme decorre da decisão de reenvio, em caso de cessação antecipada da atividade de um trabalhador, procede-se, nos termos do § 2, n.º 1, primeiro período, da lei relativa às pensões, a um cálculo *pro rata temporis*. Em primeiro lugar, é calculada a «prestação máxima fictícia», isto é, o direito à pensão de que o trabalhador beneficiaria se não tivesse cessado antecipadamente a sua atividade, mas tivesse mantido o seu emprego até atingir o limite de idade negociado. Em seguida, o «quociente adquirido» é calculado através de uma relação estabelecida entre a antiguidade efetiva e o tempo que o trabalhador ainda teria trabalhado até atingir a idade de reforma se não tivesse cessado antecipadamente a sua atividade. A prestação máxima fictícia é, em seguida, multiplicada pelo quociente adquirido para determinar o montante da pensão complementar de empresa ou o direito à mesma.

17 O plano de pensões da Mars prevê, além disso, um limite de referência dos anos de antiguidade que podem ser tomados em consideração e que está fixado em 35 anos.

18 U. Kleinsteuber contesta no Arbeitsgericht Verden (Tribunal do Trabalho de Verden, Alemanha) o cálculo do montante da sua pensão complementar de empresa efetuado pela Mars e considera ter direito a uma pensão superior à que foi calculada por essa empresa. O Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha) já indicou a este respeito que a regulamentação contida no § 2 da lei relativa às pensões complementares de empresa é adequada e necessária para alcançar um objetivo legítimo.

19 Nestas condições, o Arbeitsgericht Verden (Tribunal do Trabalho de Verden) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1. a) Deve o direito da União aplicável, nomeadamente a cláusula 4, n.os 1 e 2, do [acordo-quadro], e o artigo 4.º da [Diretiva 2006/54], em conjugação com a [Diretiva 2000/78], ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições legislativas ou a práticas nacionais que, para calcular o montante de uma pensão [complementar de empresa], distinguem entre rendimentos do trabalho que se situam abaixo do limite de referência [do] cálculo das contribuições do regime de pensões legal e aqueles que excedem esse limite (a denominada "fórmula diferenciada de cálculo das pensões"), não tratando neste âmbito o rendimento proveniente de um trabalho a tempo parcial de forma[, que começa] por determinar o rendimento a pagar por um trabalho a tempo inteiro, para posteriormente determinar a percentagem que se situa acima e abaixo do limite de referência [do] cálculo das contribuições e, por fim, transferir esta proporção para o rendimento inferior decorrente da atividade a tempo parcial?

b) Em caso de resposta negativa à alínea a) da primeira questão: Deve o direito da União aplicável, nomeadamente a cláusula 4, n.os 1 e 2, do [acordo-quadro], e o artigo 4.º da [Diretiva 2006/54], em conjugação com a [Diretiva 2000/78], ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições legislativas ou a práticas nacionais que, para calcular o montante de uma pensão [complementar de empresa], distinguem entre rendimentos do trabalho que se situam abaixo do limite de referência [do] cálculo das contribuições do regime de pensões legal e aqueles que excedem esse limite (a denominada "fórmula diferenciada de cálculo das pensões") e que não recorrem a uma ponderação dividida em períodos de tempo (por exemplo em anos civis) em relação a uma trabalhadora que exerceu a sua atividade parcialmente a tempo inteiro e parcialmente a tempo parcial, determinando antes um nível de emprego uniforme durante todo o período da relação de trabalho e aplicando apenas a fórmula diferenciada de cálculo das pensões à remuneração média daqui resultante?

2. Deve o direito da União aplicável, nomeadamente a proibição de discriminação em razão da idade consagrada no artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e concretizada pela [Diretiva 2000/78], em especial os seus artigos 1.°, 2.° e 6.°, ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições legislativas ou a práticas nacionais que preveem uma pensão [complementar de empresa] cujo montante corresponde à relação entre a antiguidade e a duração do período entre a entrada em funções na empresa e a idade [normal] de reforma prevista no regime de pensões legal […], estabelecendo assim um limite máximo [da carreira contributiva suscetível de ser contabilizada], o que leva a que os trabalhadores que atingiram a antiguidade quando eram mais jovens obtêm uma pensão [complementar de empresa] inferior à dos trabalhadores que atingiram a antiguidade numa idade mais avançada, apesar de ambos [terem uma antiguidade idêntica] na empresa?»

## Quanto às questões prejudiciais

### *Quanto à primeira questão*

#### *Observações preliminares*

20 Decorre da redação da primeira questão prejudicial, alíneas a) e b), que o órgão jurisdicional de reenvio solicita ao Tribunal de Justiça que interprete a cláusula 4, n.os 1 e 2, do acordo-quadro e o artigo 4.º da Diretiva 2006/54, lido em conjugação com a Diretiva 2000/78.

21 Todavia, da leitura dos fundamentos expostos pelo órgão jurisdicional de reenvio resulta que, na realidade, este pergunta ao Tribunal de Justiça se uma regulamentação nacional como a que está em causa no processo principal é suscetível de conduzir a uma discriminação relativamente aos trabalhadores que trabalham a tempo parcial, na aceção do acordo-quadro. Se assim for, a recorrente no processo principal poderia também invocar a existência de uma violação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, na aceção da Diretiva 2006/54, na medida em que, segundo este órgão jurisdicional, as atividades a tempo parcial são maioritariamente exercidas por mulheres.

22 Em contrapartida, não resulta do pedido de decisão prejudicial nenhum elemento que permita examinar se a referida regulamentação constitui uma discriminação em razão da idade, na aceção dos artigos 1.° e 2.° da Diretiva 2000/78.

23 Nestas circunstâncias, deve considerar-se que a primeira questão prejudicial, alíneas a) e b), incide sobre a interpretação da cláusula 4, n.os 1 e 2, do acordo-quadro, bem como do artigo 4.º da Diretiva 2006/54.

#### *Quanto à primeira questão, alínea a)*

24 Com a sua primeira questão, alínea a), o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se a cláusula 4, n.os 1 e 2, do acordo-quadro e o artigo 4.º da Diretiva 2006/54 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional que, para calcular o montante de uma pensão complementar de empresa, procede a uma distinção entre os rendimentos do trabalho que se situam abaixo do limite de referência do cálculo das contribuições para o regime de pensões obrigatório e os rendimentos do trabalho que excedem esse limite, e que não toma em consideração o rendimento proveniente de um trabalho prestado a tempo parcial, que começa por calcular o rendimento pago por um trabalho comparável prestado a tempo inteiro, para em seguida determinar as percentagens que se situam, respetivamente, acima e abaixo do limite de referência do cálculo das contribuições e que, por fim, transfere esta relação para o rendimento reduzido decorrente do emprego a tempo parcial.

25 A cláusula 4, n.º 1, do acordo-quadro enuncia uma proibição, no que respeita às condições de emprego, de tratar os trabalhadores que trabalham a tempo parcial em condições menos favoráveis do que os trabalhadores equiparáveis que trabalham a tempo inteiro unicamente pelo facto de trabalharem a tempo parcial, exceto se, por razões objetivas, a diferença de tratamento se justificar.

26 No presente caso, é facto assente que o método de cálculo da pensão complementar de empresa que consiste em proceder a uma distinção entre os salários que se situam abaixo do limite de referência do cálculo das contribuições e os que o excedem (a seguir «fórmula diferenciada») se aplica tanto aos trabalhadores que trabalham a tempo inteiro como aos trabalhadores que trabalham a tempo parcial.

27 U. Kleinsteuber alega, todavia, que deste método de cálculo resulta que a uma percentagem muito reduzida do rendimento anual que conta para efeitos de reforma é aplicada a taxa mais elevada de 2%. Embora, em conformidade com o seu plano de pensões, a Mars tenha calculado, com base numa atividade a tempo inteiro, a remuneração anual que confere direito à pensão aplicável à recorrente no processo principal antes de a reduzir com base na sua taxa de atividade a tempo parcial, a tenha repercutido no montante assim obtido numa parcela inferior ao limite de referência do cálculo das contribuições e numa parcela superior a este e lhes tenha aplicado as diferentes percentagens, U. Kleinsteuber entende que o resultado, para as pessoas empregadas a tempo parcial, deveria ser obtido através do cálculo do rendimento fictício de uma pessoa empregada a tempo inteiro aplicando-se-lhe em seguida a fórmula diferenciada. Só depois deveria ser efetuada uma redução com base na taxa de atividade a tempo parcial.

28 Todavia, não resulta dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe que o método de cálculo utilizado pela Mars conduza a uma discriminação que prejudica os trabalhadores que trabalham a tempo parcial.

29 Com efeito, há que constatar que a tomada em consideração da relação entre a duração de trabalho efetivamente cumprida pelo trabalhador durante a sua carreira e a de um trabalhador que efetuou durante toda a sua carreira um horário de trabalho a tempo inteiro constitui uma aplicação estrita do princípio *pro rata temporis*. No presente caso, a Mars calculou e aplicou assim uma taxa de 71,5%.

30 A este respeito, importa recordar que a tomada em consideração da duração de trabalho efetivamente cumprida por um trabalhador durante a sua carreira constitui um critério objetivo e alheio a qualquer discriminação, permitindo uma redução proporcional dos seus direitos à pensão (v., neste sentido, acórdão de 23 de outubro de 2003, Schönheit e Becker, C-4/02 e C-5/02, EU:C:2003:583, n.º 91).

31 Por outro lado, há que constatar que, embora os direitos à pensão complementar de empresa de U. Kleinsteuber não correspondam à quota *pro rata temporis* de um tempo inteiro mais bem remunerado, tal não decorre do facto de U. Kleinsteuber ter trabalhado a tempo parcial, mas da aplicação deste princípio e da fórmula diferenciada.

32 A este respeito, resulta dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe que a pensão complementar de empresa, que reveste um caráter voluntário por parte do empregador, se destina a completar as prestações pagas pelo seguro de reforma obrigatório. Assim, o plano de pensões da Mars tem por objetivo refletir na idade da reforma, se possível de forma completa e proporcional, o nível de vida de que o trabalhador beneficiou durante a sua atividade.

33 A fórmula diferenciada visa, por sua vez, tomar em consideração a diferença de necessidades de cobertura para as partes de remuneração inferiores e superiores ao limite de referência do cálculo das contribuições, uma vez que estas últimas não são tomadas em consideração aquando do cálculo da pensão paga pelo seguro de reforma obrigatório.

34 Por um lado, há que constatar que, para os trabalhadores que, devido ao trabalho a tempo parcial, receberam um rendimento que confere um direito à pensão geralmente inferior ao limite de referência do cálculo das contribuições, o seguro de reforma obrigatório não contém lacunas nas prestações concedidas, uma vez que os seus rendimentos são integralmente abrangidos pelo referido seguro.

35 Por outro lado, como alegaram o Governo alemão e a Comissão Europeia, o método de cálculo preconizado por U. Kleinsteuber, recordado no n.º 27 do presente acórdão, poderia significar que as partes do rendimento que se situam acima do limite de referência do cálculo das contribuições seriam artificialmente aumentadas. De igual modo, na hipótese de uma remuneração a tempo parcial de um nível inferior a esse limite de referência, o método preconizado pela recorrente no processo principal poderia conduzir a uma aplicação da taxa de 2%, na medida em que a fórmula diferenciada seria diretamente aplicada à remuneração anual de um trabalho comparável prestado a tempo inteiro,

inclusivamente antes de ser reduzida com base na taxa de atividade a tempo parcial do trabalhador em causa. Ora, não existe nenhuma necessidade de cobertura suplementar em caso de uma remuneração de nível inferior a esse limite de referência.

36 Conforme a Comissão salientou, tal equivaleria a sobrestimar a atividade profissional da interessada, e conduziria a definir direitos claramente mais elevados que não teriam relação com a atividade efetiva exercida por U. Kleinsteuber.

37 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio salientou que, seguindo a abordagem da recorrente no processo principal, a Mars seria obrigada a afetar às partes do salário de U. Kleinsteuber que são inferiores ao referido limite de referência, para além das contribuições para o seguro de reforma obrigatório, a percentagem mais elevada de 2% prevista no plano de pensões para, em seguida, pagar deste modo uma pensão complementar de empresa proporcionalmente superior também para as referidas parcelas do salário.

38 Há que considerar, por outro lado, que o objetivo da fórmula diferenciada, que visa tomar em consideração a diferença de necessidade de cobertura para as parcelas de remuneração inferiores e superiores ao limite de referência do cálculo das contribuições, constitui uma razão objetiva, na aceção da cláusula 4, n.º 1, do acordo-quadro, que justifica uma diferença de tratamento como a que está em causa no processo principal.

39 Nestas condições, não se pode concluir que a regulamentação em causa no processo principal constitui uma discriminação em razão do tipo de trabalho, na aceção do acordo-quadro, nem, por conseguinte, uma violação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, na aceção da Diretiva 2006/54.

40 Atendendo ao que precede, há que responder à primeira questão, alínea a), que a cláusula 4, n.ºs 1 e 2, do acordo-quadro e o artigo 4.º da Diretiva 2006/54 devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma regulamentação nacional que, para calcular o montante de uma pensão complementar de empresa, procede a uma distinção entre os rendimentos do trabalho que se situam abaixo do limite de referência do cálculo das contribuições para o regime de pensões obrigatório e os rendimentos do trabalho que excedem esse limite, e que não trata o rendimento proveniente de um trabalho prestado a tempo parcial começando por calcular o rendimento pago a título de um trabalho comparável prestado a tempo inteiro, determinando em seguida a percentagem que se situa, respetivamente, acima e abaixo do limite de referência do cálculo das contribuições e repercutindo, por fim, esta relação no rendimento inferior decorrente do trabalho prestado a tempo parcial.

### *Quanto à primeira questão, alínea b)*

41 Com a sua primeira questão, alínea b), o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se a cláusula 4, n.ºs 1 e 2, do acordo-quadro e o artigo 4.º da Diretiva 2006/54 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional que, para calcular o montante de uma pensão complementar de empresa de uma trabalhadora que cumulou períodos de trabalho a tempo inteiro com períodos de trabalho a tempo parcial, determina uma taxa de atividade uniforme para a duração total da relação de trabalho.

42 Há que determinar, nos termos da cláusula 4, n.ºs 1 e 2, do acordo-quadro, se pelo facto de ser fixada uma taxa de atividade uniforme para as anuidades de carreira suscetíveis de serem contabilizadas, os trabalhadores que trabalham a tempo parcial são tratados de forma menos favorável do que os trabalhadores comparáveis que trabalham a tempo inteiro.

43 Ora, a determinação de uma taxa de tempo parcial parece constituir um método que permite apreciar a totalidade do trabalho efetuado pelo trabalhador que trabalha a tempo parcial. Em contrapartida, no que se refere ao cálculo relativo aos trabalhadores que trabalham a tempo parcial, não se pode presumir que estes trabalharam a tempo inteiro durante todo o período.

44 A Mars alega que a aplicação de uma taxa de atividade uniforme aos anos de carreira contributiva suscetíveis de serem contabilizados reflete meramente os diferentes tempos de trabalho durante a atividade, mas não as diferentes remunerações recebidas ao longo desse período. Com efeito, segundo esta sociedade, o plano de pensões comporta um compromisso de pagar uma pensão relacionada com a última remuneração, não tendo a remuneração recebida ao longo da relação de trabalho impacto para efeitos do cálculo da pensão de reforma.

45 A este respeito, nenhum elemento dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe permite determinar que outro método de cálculo, como o que consiste em dividir em períodos o tempo de trabalho prestado na Mars, permitiria obter um cálculo mais adequado e mais equitativo, sob a perspetiva do princípio *pro rata temporis*.

46 **Incumbe** ao órgão jurisdicional de reenvio, que é o único que tem um conhecimento aprofundado dos autos, verificar se tal sucede no processo principal e, em especial, verificar se o método de cálculo da pensão de reforma em causa no processo principal não viola este princípio, cujo respeito, no processo principal, é imposto pela cláusula 4, n.os 1 e 2, do acordo-quadro.

47 Atendendo às considerações que precedem, há que responder à primeira questão, alínea b), que a cláusula 4, n.os 1 e 2, do acordo-quadro e o artigo 4.º da Diretiva 2006/54 devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma regulamentação nacional que, no cálculo do montante de uma pensão complementar de empresa de uma trabalhadora que cumulou períodos de trabalho prestados a tempo inteiro com períodos de trabalho prestados a tempo parcial, determina uma taxa de atividade uniforme para a duração total da relação de trabalho, desde que este método de cálculo da pensão de reforma não viole a regra do *pro rata temporis*. Compete ao órgão jurisdicional de reenvio apurar se tal se verifica.

### *Quanto à segunda questão*

48 Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se os artigos 1.°, 2.° e 6.°, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional que prevê uma pensão complementar de empresa, cujo montante corresponde à relação entre a antiguidade e a duração do período compreendido entre a entrada em funções na empresa e a idade normal de reforma prevista no regime de pensões obrigatório, e limita os anos de carreira contributiva suscetíveis de serem contabilizados.

49 Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), desta diretiva, existe discriminação direta sempre que, em razão da sua idade, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável. Por força do disposto no artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78, existe discriminação indireta sempre que uma disposição, um critério ou uma prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas de uma determinada classe etária, comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa disposição, esse critério ou essa prática sejam objetivamente justificados por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para alcançar esse objetivo sejam adequados e necessários.

50 No que se refere à questão da existência de uma diferença de tratamento que se baseia direta ou indiretamente na idade, o órgão jurisdicional de reenvio salienta que o método de cálculo em causa no processo principal tem por consequência que os trabalhadores que adquiriram a sua antiguidade

quando eram mais jovens obtêm uma pensão complementar de empresa inferior à que recebem os colaboradores que atingiram a sua antiguidade num momento em que eram mais velhos, não obstante a antiguidade ser idêntica.

51 Conforme salientou o Governo alemão, nem a regulamentação nacional nem o limite de referência previsto no plano de pensões remetem diretamente para o critério da idade. Além disso, a regulamentação em causa no processo principal aplica-se da mesma forma aos trabalhadores de todas as idades.

52 Assim, esta regulamentação não se baseia diretamente no critério da idade, mas no critério da antiguidade na empresa.

53 No entanto, resulta da decisão de reenvio que o efeito secundário produzido pela limitação dos anos de carreira contributiva suscetíveis de serem contabilizados surge sempre que a idade de entrada em funções do trabalhador que se reformou antecipadamente seja inferior à diferença entre a idade limite de passagem à situação de reforma e o limite de referência em anos de carreira contributiva. Assim, numa situação na qual os 65 anos de idade sejam o limite de aposentação fixado e na qual os anos de carreira contributiva suscetíveis de serem contabilizados sejam limitados a 35, os trabalhadores que se reformam antecipadamente e que começaram a trabalhar antes dos 30 anos são desfavorecidos em termos de cálculo dos direitos de pensão complementar de empresa.

54 Deste modo, há que constatar que tal diferença de tratamento resulta da interação entre o limite de referência dos anos de carreira contributiva suscetíveis de serem contabilizados e outros fatores, como o método de redução *pro rata temporis* previsto no artigo 2.º, n.º 1, primeiro período, da lei relativa às pensões.

55 A existência de uma desvantagem para um grupo de uma determinada idade decorre, assim, da aplicação conjugada de disposições e da conjugação de parâmetros específicos.

56 O órgão jurisdicional de reenvio salienta, além disso, que, «de forma abstrata, é possível dizer que o efeito desfavorável [da regulamentação em causa no processo principal] é tanto mais importante se o trabalhador era jovem quando iniciou a relação de trabalho, se os períodos de serviços foram curtos e se foi baixo o limite de referência dos anos de carreira contributiva suscetíveis de serem contabilizados». O Governo alemão, por sua vez, constata que o método de cálculo em causa no processo principal tem tipicamente por efeito, «em determinadas situações», provocar uma desigualdade de tratamento indireta dos trabalhadores mais jovens pois só no caso destes, aquando do cálculo da prestação máxima fictícia, é que o limite de referência dos anos de carreira contributiva é alcançado e entra por conseguinte no cálculo.

57 Em contrapartida, a Mars salienta, por um lado, que a segunda questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio não é útil para a resolução do litígio no processo principal, na medida em que, aquando do cálculo dos seus direitos, a carreira de U. Kleinsteuber não foi reduzida.

58 Por outro lado, a Mars alega que a redução *pro rata temporis* prevista no artigo 2.º, n.º 1, primeiro período, da lei relativa às pensões complementares de empresa nem sempre conduz a uma desvantagem para os trabalhadores mais jovens e que esta disposição não é, em todo o caso, definida em função da idade, mas sim em função da antiguidade.

59 Cabe ao órgão jurisdicional de reenvio, que é o único a ter conhecimento direto do litígio que lhe é submetido, proceder às verificações necessárias para determinar se a regulamentação em causa no processo principal é, concretamente e sem que haja circunstâncias aleatórias, suscetível de conduzir a uma diferença de tratamento indiretamente baseada não na antiguidade, mas na idade.

60 Cabe-lhe ainda verificar se o problema suscitado não é hipotético, e se se refere, pelo contrário, aos factos discutidos pelas partes no processo principal. Com efeito, uma questão desse tipo não deve ser abordada de forma abstrata e hipotética, devendo ser objeto, se for caso disso, de uma análise casuística.

61 Importa, com efeito, recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, no âmbito do processo de cooperação entre os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça instituído pelo artigo 267.º TFUE, cabe a este dar ao órgão jurisdicional nacional uma resposta útil que lhe permita decidir o litígio que lhe foi submetido (acórdão de 11 de setembro de 2014, B., C-394/13, EU:C:2014:2199, n.º 21 e jurisprudência referida). Por outro lado, o espírito de colaboração que deve presidir ao funcionamento do reenvio prejudicial implica que, pelo seu lado, o juiz nacional tenha em atenção a função confiada ao Tribunal de Justiça, que consiste em contribuir para a administração da justiça nos Estados-Membros e não em emitir opiniões consultivas sobre questões gerais ou hipotéticas (acórdãos de 12 de junho de 2003, Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, e de 26 de fevereiro de 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, n.º 42).

62 Na hipótese de esta jurisdição constatar, finda essa apreciação, que essa diferença de tratamento existe, há que recordar que, nos termos do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, esta diferença de tratamento não deve ser considerada uma discriminação na aceção desta diretiva, no caso de ser justificada por um objetivo legítimo e de os meios que permitem atingir esse objetivo serem adequados e necessários.

63 A este respeito, resulta dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe que a regulamentação em causa no processo principal prossegue simultaneamente objetivos de política social relativos à mobilidade e ao regime de pensões e o objetivo primeiro das pensões complementares de empresa, que consiste em recompensar a fidelidade dos trabalhadores da empresa. Esta regulamentação também toma em consideração o interesse da empresa em que seja claro e calculável o encargo decorrente das pensões complementares de empresa decorrentes dos direitos adquiridos.

64 A este respeito, a Mars alegou que esta regulamentação, e, em especial, o regime de pensões complementares de empresa em causa, tem por objetivo encontrar uma regra aplicável ao cálculo do montante dos direitos adquiridos em caso de reforma antecipada da relação de trabalho, que respeite a conceção ampla do regime das pensões complementares de empresa que presidem aos habituais planos de previdência, e contribuir assim para a generalização das pensões complementares de empresa, sendo estas últimas voluntariamente pagas pelo empregador.

65 Há que considerar que tais objetivos, que procuram alcançar um equilíbrio entre os interesses presentes, no contexto de preocupações pertencentes ao âmbito da política do emprego e da proteção social, para assegurar uma prestação de pensão complementar de empresa, podem ser considerados objetivos de interesse geral.

66 No que respeita ao caráter adequado da regulamentação em causa no processo principal, cabe salientar que a adoção de um método de cálculo de um direito legalmente adquirido em caso de cessação antecipada da relação de trabalho que se baseia na duração *pro rata temporis* da antiguidade efetiva face à antiguidade possível até à idade normal da reforma, e com um limite de referência dos anos de carreira contributiva suscetíveis de serem contabilizados, não parece desrazoável à luz da finalidade do regime de pensões complementares de empresa em causa no processo principal.

67 O mesmo sucede no que respeita ao caráter da necessidade da regulamentação em causa no processo principal. Com efeito, há que sublinhar que não se pode criar um incitamento a que os trabalhadores fiquem na empresa até à idade legal de reforma sem conceder aos trabalhadores que fazem essa escolha uma vantagem relativamente aos trabalhadores que cessem a sua relação com a empresa de forma antecipada. Por outro lado, não resulta dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe nenhum elemento suscetível de pôr seriamente em causa a necessidade dessa regulamentação, nem nenhuma

outra regra de cálculo, como a preconizada por U. Kleinsteuber, que permitiria atingir de forma igualmente eficaz os objetivos visados, e, em especial, aquele que consiste na generalização das pensões complementares de empresa.

68 Atendendo a todas as considerações que precedem, há que responder à segunda questão submetida que os artigos 1.°, 2.° e 6.°, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma regulamentação nacional que prevê uma pensão complementar de empresa, cujo montante corresponde à relação entre a antiguidade e a duração do período compreendido entre a entrada em funções na empresa e a idade normal da reforma prevista no regime de pensões obrigatório, e limita os anos de carreira contributiva suscetíveis de serem contabilizados.

**Quanto às despesas**

69 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) **A cláusula 4, n.os 1 e 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, e o artigo 4.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma regulamentação nacional que, para calcular o montante de uma pensão complementar de empresa, procede a una distinção entre os rendimentos do trabalho que se situam abaixo do limite de referência do cálculo das contribuições para o regime de pensões obrigatório e os rendimentos do trabalho que excedem esse limite, e que não trata o rendimento proveniente de um trabalho prestado a tempo parcial começando por calcular o rendimento pago a título de um trabalho comparável prestado a tempo inteiro, determinando em seguida a percentagem que se situa, respetivamente, acima e abaixo do limite de referência do cálculo das contribuições e repercutindo, por fim, esta relação no rendimento inferior decorrente do trabalho prestado a tempo parcial.**

2) **A cláusula 4, n.os 1 e 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, e o artigo 4.º da Diretiva 2006/54 devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma regulamentação nacional que, no cálculo do montante de uma pensão complementar de empresa de uma trabalhadora que cumulou períodos de trabalho prestados a tempo inteiro com períodos de trabalho prestados a tempo parcial, determina uma taxa de atividade uniforme para a duração total da relação de trabalho, desde que este método de cálculo da pensão de reforma não viole a regra do *pro rata temporis*. Compete ao órgão jurisdicional de reenvio apurar se tal se verifica.**

3) **Atendendo à totalidade das considerações precedentes, há que responder à segunda questão submetida que os artigos 1.°, 2.° e 6.°, 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, devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma regulamentação nacional que prevê uma pensão complementar de empresa, cujo montante corresponde à relação entre a antiguidade e a duração do período**

**compreendido entre a entrada em funções na empresa e a idade normal da reforma prevista no regime de pensões obrigatório, e limita os anos de carreira contributiva suscetíveis de serem contabilizados.**

Assinaturas