Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DA ADVOGADA-GERAL
JULIANE KOKOTT
apresentadas em 7 de maio de 2020[1]

Processo C-223/19

YS
contra
NK

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Landesgericht Wiener Neustadt (Tribunal Regional de Wiener Neustadt, Áustria)]

«Pedido de decisão prejudicial — Política social — Igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de remuneração e de segurança social — Diretiva 2006/54/CE — Regime profissional de reforma — Pensões especiais — Pensão de empresa na forma de promessa de prestação direta pelo empregador — Retenção da contribuição para a segurança das pensões — Não realização de aumento de pensões especiais — Discriminação indireta dos homens — Diretiva 2000/78/CE — Discriminação em razão da idade — Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — Artigo 20.º — Artigo 21.º — Proibição da discriminação em razão do sexo, da riqueza e da idade»

I. Introdução

1. Verifica-se uma discriminação indireta dos homens, enquanto principais beneficiários de pensões especialmente elevadas, em relação às mulheres, que auferem, em média, pensões substancialmente inferiores, por força de um regime legal nacional que prevê uma contribuição sobre «pensões especiais» particularmente elevadas, para segurança da despesa com pensões?

2. É esta a principal questão objeto do presente pedido de decisão prejudicial.

3. O legislador austríaco, a fim de garantir o financiamento a longo prazo dos direitos a pensões, introduziu, desde o final dos anos noventa, várias reformas. Neste contexto, a tesouraria pública, para além de ser influenciada pelo regime legal de seguro de velhice e pelo regime das pensões dos funcionários, é-o ainda, indiretamente, por acordos de pensão de empresa, na forma de promessas de prestações diretas assumidas por empresas controladas pelo Estado. Nestes casos, a empresa em causa obriga-se diretamente a pagar mensalmente ao beneficiário, após a respetiva reforma, um valor previamente determinado. Desta forma, a assunção de obrigações de montante particularmente elevado, por parte de empresas públicas, implica a distribuição de menos dividendos aos respetivos participantes e, por conseguinte, acaba por influenciar as receitas públicas.

4. O demandante no processo principal (a seguir «demandante») aufere uma pensão de empresa do referido tipo, na forma de promessa de prestação direta assumida por uma empresa com participação maioritária do Estado. Desde 2015 que o seu antigo empregador retém, por um lado, uma denominada contribuição para a segurança das pensões, a partir da sua pensão de empresa. Por outro

1 Língua original: alemão.

lado, as empresas controladas pelo Estado foram proibidas, no seguimento de uma adaptação das pensões em 2018, de realizar o aumento anual dessas pensões de empresa, nos termos contratualmente previstos, sempre que o valor total das pensões auferidas pelo pensionista exceda um determinado montante.

5. Uma vez que o regime descrito afeta mais homens do que mulheres e pessoas com mais idade do que com menos idade, o demandante considera-o discriminatório e, por conseguinte, contrário do direito da União. Destarte, compete ao Tribunal de Justiça esclarecer, no âmbito do presente processo, se as diretivas antidiscriminação e as disposições da Carta, em especial os respetivos artigos 20.º e 21.º, se opõem a tais regimes nacionais.

II. Quadro jurídico

A. Direito da União

1. Diretiva 2000/78/CE

6. A 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 (a seguir «Diretiva 2000/78») [2], tem como objeto, segundo o respetivo artigo 1.º, 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».

7. O artigo 3.º, n.º 1, desta diretiva define o seu âmbito de aplicação nos termos seguintes:

«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:

[…]

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

[…]»

2. Diretiva 2006/54/CE

8. A 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 (reformulação) (a seguir «Diretiva 2006/54») [3], contém, nomeadamente, disposições relativas às «condições de trabalho, incluindo remuneração» e «regimes profissionais de segurança social».

2 JO 2000, L 303, p. 16.

3 JO 2006, L 204, p. 23.

9. O artigo 2.º desta diretiva dispõe o seguinte:

«1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

a) "Discriminação direta": sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

b) "Discriminação indireta": sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

[…]

e) "Remuneração": o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador pelo seu trabalho;

f) "Regimes profissionais de segurança social": os regimes não regulados pela Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social, que tenham por objetivo proporcionar aos trabalhadores, assalariados ou independentes, de uma empresa ou de um grupo de empresas, de um ramo de atividade económica ou de um setor profissional ou interprofissional, prestações destinadas a completar as prestações dos regimes legais de segurança social ou a substituir estas últimas, quer a inscrição nesses regimes seja obrigatória ou facultativa».

10. O artigo 4.º da Diretiva 2006/54 estatui:

«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.

Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema basear-se-á em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e será estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão do sexo.»

11. O artigo 5.º da Diretiva 2006/54 tem o seguinte teor:

«Sem prejuízo do artigo 4.º, não haverá qualquer discriminação direta ou indireta em razão do sexo, no que respeita:

[…]

c) Ao cálculo das prestações, incluindo as majorações devidas na qualidade de cônjuge e por pessoas a cargo, e às condições de duração e de manutenção do direito às prestações».

B. Direito nacional

1. Lei Relativa às Pensões de Empresa

12. O regime profissional de reforma encontra-se previsto, na Áustria, no Betriebspensionengesetz (Lei Relativa às Pensões de Empresa; a seguir «BPG») [4].

13. Nos termos do § 1, n.º 1, da BPG, a mesma aplica-se a promessas de prestação que um empregador faça ao seu trabalhador no quadro de uma relação laboral de direito privado, para complemento do regime legal de seguro de velhice.

14. O § 2 da BPG estatui, sob a epígrafe «Tipos de promessas de prestação», o seguinte:

«Constituem promessas de prestação, na aceção do § 1, n.º 1, as obrigações assumidas pelo empregador em decorrência de declarações unilaterais, contratos individuais de trabalho ou convenções coletivas de trabalho, no sentido de:

1. Pagar contribuições para um fundo de pensões ou a uma instituição na aceção do § 5, alínea 4, da Pensionskassengesetz [lei dos fundos de pensões] […] em benefício do trabalhador e dos seus herdeiros; […]

2. Realizar diretamente prestações ao trabalhador e aos seus herdeiros (promessa de prestação direta);

3. Pagar prémios no âmbito de um contrato de seguro de vida celebrado em benefício do trabalhador e dos seus herdeiros.»

2. Disposições em matéria de retenção de contribuições para a segurança das pensões

15. A retenção de contribuições para a segurança das pensões decorre da Sonderpensionenbegrenzungsgesetz (Lei Relativa à Limitação das Pensões Especiais; a seguir «SpBegrG») [5], de 1 de janeiro de 2015. Esta lei introduziu abrangentes alterações em várias leis federais, entre elas a Bundesverfassungsgesetz über die Begrenzung von Bezügen öffentlicher Funktionäre (Lei Constitucional Federal Relativa à Limitação das Remunerações dos Funcionários Públicos; a seguir «BezBegrBVG») [6]. Esta lei prevê a introdução de limites máximos para a remuneração de determinados funcionários federais e outros funcionários públicos. Além disso, confere poderes ao legislador federal para a introdução de contribuições para a segurança das pensões, a partir das pensões e prestações de segurança social desses funcionários, bem como das promessas de prestações diretas a ex-trabalhadores de entidades sujeitas à fiscalização do Rechnungshofes (Tribunal de Contas), sempre que essas remunerações ou esses direitos excedam um determinado limite máximo. O § 10, n.º 6, da BezBegrBVG confere poderes ao legislador regional para introduzir uma contribuição para a segurança das pensões deste tipo, ao nível dos *Länder*.

4 BGBl. 282/1990.

5 BGBl. I, n.º 46/2014.

6 BGBl. I, n.º 64/1997.

16. Com fundamento nesta atribuição de competências o *Land* da Baixa Áustria introduziu o § 24a da Niederösterreichisches Landes- und Gemeindebezügegesetz (Lei da Baixa Áustria sobre a Remuneração dos Funcionários do *Land* e dos Municípios; a seguir «NÖ Landes- und GemeindebezügeG») [7]. Esta disposição tem o seguinte teor:

«(1) Os beneficiários de pensões e de prestações de segurança social resultantes de promessas de prestações

a. de entidades constituídas nos termos das leis do *Land*,

b. de entidades que, devido a uma participação maioritária ou a um domínio efetivo do *Land* da Baixa Áustria, de um ou mais municípios do *Land* da Baixa Áustria ou de uma associação de municípios, em virtude de medidas financeiras, económicas ou organizacionais, estejam sujeitas ao controlo do Tribunal de Contas,

têm de pagar uma contribuição para a segurança das pensões sobre a parte que exceda a base máxima de contribuição mensal, nos termos do § 45 [ASGV]. O mesmo aplica-se a pagamentos especiais.

(2) A contribuição para a segurança das pensões é retida pela entidade pagadora e deve ser prestada à entidade jurídica estabelecida pela lei do *Land* ou à empresa da qual as pensões ou prestações de segurança social são recebidas.

(3) A contribuição para a segurança das pensões corresponde a:

1. 5 % sobre a parte que exceda 100 % da base máxima de contribuição mensal, até 150 % da mesma;

2. 10 % sobre a parte que exceda 150 % da base máxima de contribuição mensal, até 200 % da mesma;

3. 20 % sobre a parte que exceda 200 % da base máxima de contribuição mensal, até 300 % da mesma;

4. 25 % sobre a parte que exceda os 300 % da base máxima de contribuição mensal.»

17. Resulta do pedido de decisão prejudicial que a expressão «promessas de prestações», no § 24a, n.º 1, da NÖ Landes- und GemeindebezügeG se refere exclusivamente a promessas de prestações diretas, na aceção do § 2, n.º 2, do BPG. Pois só estas promessas de prestações diretas se encontram abrangidas pelo artigo 1.º da SpBegrG e, por conseguinte, pela habilitação concedida pelo § 10, n.º 6, da BezBegrBVG [8].

3. Disposições em matéria de limitação do aumento das pensões

18. Nos termos do § 108f e do § 108h da Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (Lei Geral Relativa à Segurança Social; a seguir «ASVG») [9], os montantes legais das pensões são aumentados anualmente, segundo a evolução dos preços ao consumidor, de acordo com um denominado fator de atualização.

7 LGBl. 0032-14.

8 V. ErlRV 140 BlgNR 25. GP, p. 2.

9 BGBl n.º 189/1955.

19. A Pensionsanpassungsgesetz 2018 (Lei Relativa à Atualização das Pensões em 2018; a seguir «PAG 2018») [10] modificou este mecanismo de atualização para o ano civil de 2018. Mais concretamente, a PAG 2018 introduziu na ordem jurídica o § 711 da ASVG, que prevê a seguinte tabela de aumento das pensões:

«(1) Em derrogação do § 108h, n.º 1, primeira frase, e n.º 2, o aumento das pensões para o ano civil de 2018 não se realiza de acordo com o fator de atualização, mas sim nos seguintes termos:

Aumenta-se o valor total das pensões (n.º 2):

1. Se não exceder 1 500 euros por mês, em 2,2 %;

2. Se for superior a 1 500 euros e não exceder 2 000 euros por mês, em 33 euros;

3. Se for superior a 2 000 euros e não exceder 3 355 euros por mês, em 1,6 %;

4. Se for superior a 3 355 euros e não exceder 4 980 euros por mês, em 1 %, que reduz gradualmente, entre os referidos valores, de 1,6 % até 0 %.

Se o valor total das pensões exceder 4 980 euros por mês, não se verifica qualquer aumento.

(2) O valor total das pensões de uma determinada pessoa corresponde à soma de todas as pensões resultantes do regime legal de seguro de velhice às quais tinha direito de acordo com as disposições em vigor após o dia 31 de dezembro de 2017 […] Contribuem ainda para o valor total das pensões todas as prestações abrangidas pela [SpBegrG], se o beneficiário a elas tiver direito a 31 de dezembro de 2017.

[…]

(6) […] (norma de natureza constitucional) A atualização para o ano civil de 2018 das prestações abrangidas pela [SpBegrG] não pode exceder o aumento a que se refere o n.º 1, com referência ao valor total das pensões (n.º 2).»

III. Matéria de facto e processo de decisão prejudicial

20. O demandante é ex-colaborador da NK, demandada no processo principal (a seguir «demandada»). A demandada é uma sociedade anónima cotada na Bolsa, na qual o *Land* da Baixa Áustria detém uma participação de 51 %.

21. Em 2 de março de 1992, no decurso da relação de trabalho, o demandante celebrou com a demandada um contrato sobre a pensão, que contém uma promessa de prestação direta. Entende-se, por esta expressão, uma obrigação unilateral do empregador, no sentido de, no termo da relação de trabalho, pagar diretamente ao trabalhador uma pensão de empresa de determinado valor, financiada a partir de reservas constituídas pela empresa. O contrato celebrado com o demandante contém, além disso, uma cláusula de garantia de valor, nos termos da qual os valores a pagar aumentam anualmente na mesma percentagem em que aumentam os salários da categoria mais bem remunerada segundo a convenção coletiva de trabalho aplicável aos empregados da demandada.

22. O demandante encontra-se reformado desde 1 de abril de 2010 e aufere, por esse motivo, várias pensões. A demandada paga-lhe, desde 17 de dezembro de 2010, uma pensão de empresa, com base na promessa de prestação direta de 2 de março de 1992.

10 BGBl. I, n.º 151/2017.

23. Desde 1 de janeiro de 2015 a demandada retém uma parte dessa pensão de empresa, a título de contribuição para a segurança das pensões, nos termos do § 24a da NÖ Landes- und GemeindebezügeG.

24. Além disso, a demandada não aumentou o valor a pagar em 2018 de acordo com a cláusula de garantia de valor, por a mesma se encontrar abrangida pelas disposições da PAG 2018, mais concretamente pelo § 711, n.º 6, da ASVG, segundo o qual determinadas pensões não seriam aumentadas se o valor total das pensões da pessoa em causa excedesse o valor de 4 980 euros.

25. O demandante insurge-se, no processo principal, contra a retenção da contribuição para a segurança das pensões e falta de atualização da sua pensão de empresa para o ano de 2018. Alega, no essencial, que as disposições de direito nacional que estão na origem de ambas as medidas o discriminam em razão do sexo, da idade e da riqueza, violando as diretivas em matéria de igualdade de tratamento e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, na medida em que as referidas disposições implicam principalmente reduções das pensões especialmente elevadas, resultantes de contratos mais antigos, e afetam significativamente mais homens do que mulheres.

26. O Landesgericht Wiener Neustadt decidiu, perante este quadro, suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões, para decisão a título prejudicial:

«1) O âmbito de aplicação da [Diretiva 79/7/CEE [11]] e/ou da [Diretiva 2006/54], abrange disposições de um Estado-Membro que têm por efeito que o ex-empregador, ao pagar uma pensão de empresa, retenha a um número significativamente mais elevado de homens do que de mulheres quantias em dinheiro que pode utilizar livremente. Estas disposições são discriminatórias na aceção das referidas diretivas?

2) O âmbito de aplicação da [Diretiva 2000/78] abrange disposições de um Estado-Membro que discriminam em razão da idade, na medida em que impõem encargos financeiros exclusivamente a pessoas idosas com direito a uma pensão de empresa de natureza jurídica privada, estipulada como promessa de prestação direta, ao passo que esses encargos financeiros não têm de ser suportados pelas pessoas jovens ou mais jovens que tenham celebrado contratos sobre pensões de empresa?

3) Deve aplicar-se às pensões de empresa o disposto na [Carta], em especial as proibições de discriminação aí consagradas nos artigos 20.º e 21.º, mesmo quando as normas nacionais não incluam discriminações como as proibidas por força da [Diretiva 79/7, das Diretivas 2000/78 e 2006/54]?

4) Devem os artigos 20.º e seguintes da [Carta] ser interpretados no sentido de que se opõem às disposições de um Estado-Membro que aplicam o direito da União, em conformidade com o artigo 51.º da [Carta], e que, em razão do sexo, da idade, riqueza ou por outras razões, como, por exemplo, o regime jurídico da propriedade do seu ex-empregador, discriminam face a outras pessoas que têm direito a uma pensão de empresa as pessoas com direito a uma pensão de empresa de natureza jurídica privada, e a [Carta] proíbe essa discriminação?

5) Um regime nacional também discrimina com base na riqueza na aceção do artigo 21.º da [Carta] quando obriga apenas um pequeno grupo de pessoas com direitos contratuais a uma pensão de empresa, sob a forma de promessa de prestação direta, a realizar pagamentos ao seu ex-empregador se apenas abrange pessoas com pensões de empresa mais elevadas?

11 Diretiva do Conselho, de 19 de dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social (JO 1979, L 6, p. 24, p. 186; EE 05 F2 p. 174; a seguir «Diretiva 79/7»).

6) Deve o artigo 17.º da [Carta] ser interpretado no sentido de que se opõe às disposições de um Estado-Membro que preveem uma ingerência expropriatória direta, por lei e sem indemnização, num acordo concluído entre dois particulares sobre uma pensão de empresa sob a forma de promessa de prestação direta, em prejuízo de um antigo empregado de uma empresa que tomou providências para garantir o pagamento das pensões de empresa e não se encontra em dificuldades económicas?

7) A obrigação, imposta por lei ao ex-empregador de uma pessoa com direito a uma pensão de empresa, de não pagar parte da remuneração acordada (da pensão de empresa estipulada) constitui, como violação da liberdade contratual, uma ingerência no direito de propriedade do empregador?

8) Deve o artigo 47.º da [Carta] ser interpretado no sentido de que se opõe a disposições de um Estado-Membro que expropriam diretamente por lei e que não preveem nenhuma outra possibilidade de impugnar a expropriação, além de reclamar do beneficiário da expropriação (o ex-empregador e devedor nos termos do contrato sobre a pensão) uma indemnização e o reembolso do dinheiro expropriado?»

27. No âmbito do processo no Tribunal de Justiça apresentaram observações escritas o demandante, a República da Áustria e a Comissão Europeia. Na audiência de 22 de janeiro de 2020 fizeram-se representar tanto estes intervenientes como a demandada.

IV. Apreciação jurídica

28. No cerne do presente pedido de decisão prejudicial encontram-se dois regimes legais de direito interno, que influenciam o montante da pensão de empresa que o demandante recebe do seu empregador — que é uma empresa controlada pelo Estado —, em virtude de uma denominada promessa de prestação direta.

29. Até à introdução do fundo de pensões de empresa, em 1 de julho de 1990, tais promessas de prestação direta constituíam, na Áustria, a forma comum de regime profissional de reforma. Neste regime, o empregador obriga-se perante o trabalhador, após a respetiva reforma, a efetuar-lhe um pagamento mensal de determinado montante. Neste contexto, os trabalhadores em posições de direção podiam muitas vezes convencionar pensões de empresa particularmente lucrativas. Entretanto, a maior parte dos empregadores alterou o modelo e passou a efetuar pagamentos mensais, durante a relação de trabalho, para um fundo de pensões de empresa ou para um seguro de vida.

30. Ora, desde 2015 que, por um lado, se passou a reter das pensões de empresa do tipo auferido pelo demandante, que excedam um determinado valor, uma denominada contribuição para a segurança das pensões. Por outro lado, ao contrário do estabelecido na cláusula de garantia de valor convencionada, a pensão de empresa do demandante, para o ano de 2018, não foi aumentada, porque o valor total das suas pensões — que abrange tanto a pensão legal como também promessas de prestações diretas por empresas controladas pelo Estado — excede o limite máximo de 4 980 euros.

31. Segundo os elementos indicados pelo órgão jurisdicional de reenvio, este regime, de um ponto de vista estatístico, afeta mais homens do que mulheres, pessoas de idade mais avançada do que jovens, e pessoas mais ricas do que pessoas menos ricas. Por isso, coloca-se a questão de saber se as disposições em causa são compatíveis com as proibições de discriminação (direta) em razão do sexo e da idade, previstas nas Diretivas 79/7, 2000/78 e 2006/54. Além disso, admite-se também que possa verificar-se uma violação dos artigos 17.º, 20.º, 21.º e 47.º da Carta.

32. O órgão jurisdicional de reenvio, em concreto, pretende no essencial apurar, através das suas duas primeiras questões, se as referidas diretivas são aplicáveis (v. A, *infra*) e se as disposições de direito nacional em causa implicam uma discriminação indireta em razão do sexo (v. B, *infra*) ou da idade (v. C, *infra*). Além disso, coloca-se a questão da aplicabilidade da Carta no processo principal e, em caso afirmativo, como devem ser interpretados os direitos fundamentais acima identificados, à luz das disposições ora controvertidas (v. D, *infra*).

A. Quanto ao âmbito de aplicação das Diretivas 79/7, 2000/78 e 2006/54 (primeira parte quer da primeira, quer da segunda questão prejudicial)

33. Através da primeira parte quer da primeira, quer da segunda questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se disposições como as que estão em causa no processo principal caem no âmbito de aplicação das Diretivas 79/7, 2000/78 e 2006/54.

34. No que concerne à Diretiva 79/7, resulta do seu artigo 3.º, n.º 1, alínea a), que a mesma só se aplica a *regimes legais* [12]. Contudo, as disposições controvertidas no processo principal, o § 24a da NÖ Landes- und GemeindebezügeG e o § 711, n.º 6, da ASVG, têm por objeto promessas de prestações, as quais, nos termos da definição legal do § 1, n.º 1, da BPG têm natureza contratual.

35. Tais pensões de empresa caem no âmbito de aplicação das Diretivas 2000/78 e 2006/54.

36. Efetivamente, enquanto decorrência de uma obrigação contratual, cujo objetivo é, entre outros, conceder aos empregados de determinada empresa pensões complementares relativamente ao regime legal de seguro de velhice, integram-se num regime profissional de segurança social, na aceção do artigo 1.º, segundo parágrafo, alínea c), da Diretiva 2006/54. Além disso, as pensões de empresa, segundo jurisprudência constante, encontram-se abrangidas pelo conceito de remuneração, na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78 e do artigo 1.º, segundo parágrafo, alínea b), da Diretiva 2006/54 [13].

37. Segundo defende o Governo austríaco, as disposições controvertidas não devem cair no âmbito de aplicação destas diretivas, já que constituem uma espécie de imposto especial sobre pensões particularmente elevadas. Baseia-se, para o efeito, no acórdão do Tribunal de Justiça proferido no processo C, no qual se declarou que um imposto adicional sobre os rendimentos de pensões de reforma, aplicável a rendimentos de pensões que excedam um determinado valor, é desprovido de qualquer relação com o contrato de trabalho e portanto não se encontra abrangido pelo âmbito de aplicação das diretivas [14].

38. Contudo, contrapõe-se a este entendimento, em primeiro lugar, que o Tribunal de Justiça, no processo C, relevou o facto de a introdução de um imposto não dizer respeito às modalidades ou condições de determinação do montante das prestações pagas ao trabalhador em razão da sua anterior relação de trabalho. Neste sentido, não tem qualquer relação com a determinação da «remuneração», na aceção da Diretiva 2000/78 [15].

12 Mais concretamente ao regime legal de seguro de velhice, v. Acórdão de 22 de novembro de 2012, Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, n.º 26)

13 Acórdãos de 17 de maio de 1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, n.º 12); de 7 de janeiro de 2004, K. B. (C-117/01, EU:C:2004:7, n.º 25); de 1 de abril de 2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, n.º 44); e de 2 de junho de 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391, n.º 23). V., também, a este propósito, o décimo terceiro considerando da Diretiva 2006/54.

14 Acórdão de 2 de junho de 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391, n.os 25 e 26).

15 Acórdão de 2 de junho de 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391, n.º 25).

39. Em contrapartida, o § 24a da NÖ Landes- und GemeindebezügeG e o § 711 da ASVG influenciam diretamente o montante da pensão de empresa que o empregador deve ao ex-empregado em causa, em virtude da adenda convencionada ao contrato de trabalho. Pois por força da dedução da contribuição para a segurança das pensões e da proibição de aumento segundo a cláusula de garantia de valor, o empregador tem de pagar menos ao seu ex-trabalhador do que aquilo que foi contratualizado.

40. Em segundo lugar, o Tribunal de Justiça, ao recusar a aplicação das diretivas em causa, recorreu a um conceito formal de imposto e salientou que a tributação de rendimentos de pensões cai exclusivamente no âmbito da competência legislativa dos Estados-Membros, em matéria de legislação fiscal [16]. Contudo, a mera finalidade das disposições controvertidas, de aumentar as receitas públicas e, desta forma, assegurar o financiamento sustentável das pensões, não é suficiente para convolar essas disposições em regras de natureza fiscal.

41. Resulta, do exposto, que as Diretivas 2006/54 e 2000/78 se aplicam ao caso em apreço.

B. Quanto à discriminação indireta em razão do sexo (primeira questão prejudicial)

42. Através da segunda parte da sua primeira questão o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, por um lado, se o artigo 4.º, segundo parágrafo, e o artigo 5.º, alínea c), da Diretiva 2006/54 devem ser interpretados no sentido de se oporem a disposições de direito nacional que preveem que, no caso de beneficiários de determinadas «pensões especiais», nomeadamente promessas de prestações diretas que são pagas por empresas controladas pelo Estado e que excedem um determinado valor fixado por lei, seja retida uma contribuição para a segurança das pensões, oposição essa que se verificaria por este regime afetar mais as pensões de homens do que as pensões de mulheres.

43. Por outro lado, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 4.º, segundo parágrafo, e o artigo 5.º, alínea c), da Diretiva 2006/54 se opõem a um regime jurídico que prevê, para o ano de 2018, que, a partir de um valor total de pensões de 4 980 euros, fique totalmente excluído o aumento contratualmente previsto de uma promessa de prestação direta assumida por uma empresa controlada pelo Estado, oposição essa que se verificaria por serem mais os homens do que as mulheres que dispõem de um direito ao referido montante.

44. Os artigos 4.º, segundo parágrafo, e 5.º, alínea c), da Diretiva 2006/54 proíbem qualquer discriminação direta ou indireta em razão do sexo no que concerne a condições de remuneração e em regimes profissionais de segurança social, em especial no que respeita ao cálculo das prestações.

45. No presente caso não se verifica uma discriminação direta em razão do sexo, uma vez que nem o § 24a da NÖ Landes- und GemeindebezügeG nem o § 711, n.º 6, da ASVG fazem depender a obrigação de contribuir para a segurança das empresas ou o não aumento da pensão de empresa do sexo do beneficiário da prestação.

46. Nos termos do artigo 2.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2006/54, pode, porém, verificar-se uma discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo [17].

16 Acórdão de 2 de junho de 2016, C (C-122/15, EU:C:2016:391, n.ºs 25 e 26).

17 V., também, Acórdãos de 27 de outubro de 1998, Boyle e o. (C-411/96, EU:C:1998:506, n.º 76); de 20 de outubro de 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, n.º 56); e de 8 de maio de 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, n.º 37).

47. Desta forma, a análise da verificação de uma discriminação indireta processa-se em dois passos. Num primeiro passo, tem de se apreciar se se verifica uma diferença de tratamento com base num critério de diferenciação «neutro» (v. 1, *infra*) [18]. Só em caso afirmativo é que importa seguidamente apreciar se a desvantagem criada pelo regime legal em causa afeta especialmente pessoas de um sexo em relação a pessoas do outro sexo (v. 2 e 3, *infra*) [19]. Por fim, coloca-se eventualmente a questão de saber se o regime em causa tem alguma justificação possível (v. 4, *infra*).

1. Quanto à existência de uma diferença de tratamento com fundamento numa «disposição, critério ou prática, aparentemente neutros»

48. O § 24a da NÖ Landes- und GemeindebezügeG e o § 711, n.º 6, da ASVG fazem depender a obrigação de prestação de uma contribuição para a segurança das pensões de três pressupostos (neutros): em primeiro lugar, a pessoa em causa tem de ter direito a uma promessa de prestação direta, em segundo lugar, esta promessa tem de provir de uma empresa controlada pelo Estado e, em terceiro lugar, o direito tem que se reportar a um valor superior a 5 370 [20] ou 4 980 euros [21].

49. O órgão jurisdicional de reenvio considera que as disposições controvertidas geram uma diferença de tratamento entre pensionistas por causa do *tipo de promessa de prestação*, por causa do *tipo de entidade jurídica* que se encontra obrigada pela promessa de prestação e pelo *valor da pensão*.

50. Efetivamente, nem os beneficiários de outras pensões de empresa que excedam os referidos limites, como sucede por exemplo com os beneficiários de fundos de pensões ou de seguros de vida (diferenciação segundo o tipo de prestação), nem os beneficiários de promessas de prestações diretas, do mesmo montante, assumidas por empresas particulares (diferenciação segundo o tipo de entidade jurídica), nem os beneficiários de promessas de prestações diretas assumidas por empresas controladas pelo Estado, cujos direitos sejam de montante inferior ao limite em causa (diferenciação segundo o valor da pensão) se encontram, nos termos do § 24a da NÖ Landes- und GemeindebezügeG e do § 711, n.º 6, da ASVG, obrigados a prestar uma contribuição para a segurança das pensões ou excluídos do aumento das respetivas pensões.

51. Duvida-se, desde logo, que se verifique uma diferença de tratamento no que tange às duas primeiras diferenciações. Pois segundo jurisprudência constante, a diferença de tratamento consiste em aplicar regras diferentes a situações análogas ou em aplicar a mesma regra a situações diferentes [22]. Por seu turno, na apreciação do caráter comparável das situações deve-se ter em conta a finalidade da medida em causa [23].

52. Neste contexto, importa recordar que as disposições controvertidas, segundo o Governo austríaco, têm por objetivo aumentar as receitas públicas. Pois apesar de as promessas de prestações diretas serem financiadas não diretamente pelo Estado, mas sim a partir de reservas constituídas por cada uma das empresas em causa, a assunção de obrigações especialmente elevadas diminui o lucro das

18 V. Acórdãos de 27 de maio de 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320, n.º 18); de 6 de dezembro de 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, n.º 27); de 13 de julho de 2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, n.ºs 28 e 39); e de 7 de fevereiro de 2019, Escribano Vindel (C-49/18, EU:C:2019:106, n.ºs 54 e 55).

19 V., neste sentido, Acórdãos de 13 de janeiro de 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, n.º 74); de 27 de maio de 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320, n.º 19); de 6 de dezembro de 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, n.º 27); e de 16 de julho de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462, n.º 57).

20 É este o valor em que foi fixado o limite do § 45 da ASVG para o ano de 2020, ao qual se refere o § 24a, n.º 1, da NÖ Landes- und GemeindebezügeG.

21 É este o limite máximo relevante do valor total das pensões, nos termos do § 711, n.º 6, em conjugação com o n.º 1, da ASVG.

22 Acórdãos de 27 de outubro de 1998, Boyle e o. (C-411/96, EU:C:1998:506, n.º 39), e de 16 de julho de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462, n.º 56).

23 Acórdãos de 26 de junho de 2018, MB (Mudança de identidade sexual e pensão de reforma) (C-451/16, EU:C:2018:492, n.º 42), e de 22 de janeiro de 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, n.º 42).

empresas e, por conseguinte, o montante dos dividendos distribuídos ao Estado. A retenção de uma contribuição para a segurança das pensões e a falta de aumento das pensões de empresa de ex-trabalhadores com um nível de rendimentos particularmente elevado, por parte de empresas controladas pelo Estado, acabam, portanto, por beneficiar, indiretamente, o Estado.

53. É por este motivo que o âmbito de aplicação das disposições em causa se limita às promessas de prestações diretas assumidas por empresas controladas pelo Estado. Pois as pensões de empresa, que são pagas por um fundo de pensões ou por um seguro, já não constituem obrigações do empregador. Deste modo, estes tipos de pensões de empresa, mesmo no caso de empresas controladas pelo Estado, já não têm qualquer influência indireta sobre a tesouraria pública. O mesmo sucede, evidentemente, no caso das obrigações de prestação de pensões de empresa assumidas por empresas particulares.

54. Assim, à luz das finalidades das medidas afigura-se que a situação dos beneficiários de outros tipos de pensões de empresa e de ex-trabalhadores de empresas particulares não é, desde logo, comparável com a situação dos beneficiários de promessas de prestações diretas assumidas por empresas controladas pelo Estado.

55. Seja como for, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, o que constitui o critério determinante passível de implicar uma discriminação dos homens é a circunstância de, precisamente, se estabelecer uma conexão com o valor da pensão, pois são mais os homens do que as mulheres que têm direito a prestações mais elevadas. No que concerne à diferença de tratamento entre pessoas que auferem pensões acima e abaixo dos limiares estabelecidos, poder-se-ia colocar igualmente a questão de saber se é sequer adequada a igualdade de tratamento, relativamente à contribuição para a segurança das pensões, justamente porque essas pessoas dispõem de capacidades financeiras diferentes. Mas, na minha opinião, esta questão só assume relevância no quadro da apreciação de uma eventual causa de justificação. Passa-se então a analisar se o requisito relacionado com o valor da pensão é, efetivamente, indiretamente discriminatório.

2. Quanto à especial discriminação dos homens pela adoção do critério aparentemente neutro

56. No âmbito da apreciação de uma situação de eventual discriminação indireta costuma ser problemático determinar se a adoção de um critério aparentemente neutro discrimina especialmente pessoas de um determinado sexo.

57. Segundo a jurisprudência, pode-se recorrer neste contexto, nomeadamente, a dados estatísticos [24]. Deve-se então formar dois termos de comparação, ou seja, apurar percentagens que permitam determinar se o critério controvertido afeta mais homens do que mulheres [25].

58. Contudo, não basta tomar em consideração números absolutos, dado que estes dependem do número de trabalhadores ativos em todo o Estado-Membro, bem como da repartição entre trabalhadores masculinos e femininos no referido Estado-Membro [26].

59. Importa, assim, começar por constatar que o órgão jurisdicional de reenvio, aparentemente, se restringiu a uma tal apreciação de números absolutos. Limitou-se a afirmar — sem apresentar números exatos — que são mais os homens do que as mulheres que prestam uma contribuição para a segurança das pensões e que não beneficiaram de um aumento das respetivas pensões de empresa, nos termos do § 711, n.º 6, da ASVG.

24 Acórdãos de 8 de maio de 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, n.º 46), e de 3 de outubro de 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, n.º 45)

25 Acórdão de 20 de outubro de 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, n.º 60).

26 Acórdãos de 9 de fevereiro de 1999, Seymour-Smith e Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, n.º 59), e de 8 de maio de 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, n.º 39).

60. O órgão jurisdicional de reenvio parece portanto ter comparado o número de homens sujeitos à obrigação de prestar contribuições para a segurança das pensões ou que não beneficiaram de um aumento das respetivas pensões de empresa com o número de mulheres afetadas pelas mesmas medidas [27]. Por outras palavras, limitou-se a comparar o grupo de pessoas que preenchem o critério controvertido, ou seja, cujas pensões ultrapassam os limiares fixados. Mas se depois se formarem, em relação a este grupo, os termos de comparação, constata-se necessariamente que abrange 100 % dos homens e 100 % das mulheres.

61. Além disso, uma mera comparação destes números absolutos pode ser deturpada por razões conjunturais ou por fatores setoriais ou outros. Assim, no presente caso estes números dependem, por exemplo, do número de mulheres e do número de homens que até ao final dos anos noventa assumiram posições de direção em empresas controladas pelo Estado. Pois muito provavelmente só estas pessoas é que, na prática, estariam em condições de negociar pensões que excedessem os 5 730 euros ou os 4 980 euros [28].

62. Por isso, o Tribunal de Justiça já declarou, por um lado, que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio tomar em consideração o conjunto dos trabalhadores sujeitos à regulamentação nacional que gera a diferença de tratamento e, por outro lado, que o melhor método de comparação consiste em comparar as proporções respetivas de trabalhadores que são e que não são afetados pela desvantagem em causa, entre a mão-de-obra masculina e as mesmas proporções entre a mão-de-obra feminina [29]. Por outras palavras, importa determinar em que medida as pessoas de um sexo são afetadas em comparação com as do outro sexo, com referência ao círculo de pessoas determinado pelo âmbito de aplicação da disposição controvertida [30]. Este círculo não abrange necessariamente a totalidade dos trabalhadores ou pensionistas do Estado-Membro em causa [31].

63. Só através de uma limitação deste tipo, do círculo de pessoas em causa, é que se pode apurar se a disposição em causa e o critério controvertido produzem um efeito que seja de facto indiretamente discriminatório e, simultaneamente, evitar que os resultados sejam influenciados por outros fatores.

64. A situação em causa no processo principal é bem elucidativa do que se acabou de expor. Ficar-se-ia com um quadro distorcido caso se contrapusesse o número de homens e mulheres que se encontram sujeitos às obrigações controvertidas ao número total de pensionistas atuais do sexo masculino, por um lado, e ao número total de pensionistas atuais do sexo feminino, por outro lado. Pois então não se estaria a considerar que, até aos anos noventa, eram provavelmente muitos mais os homens que estavam em condições de celebrar acordos relativos a pensões de empresa. Estar-se-ia a incluir no termo de comparação mulheres que, no período de tempo em causa, trabalharam, mas que, por exemplo por causa do tipo ou do tempo de duração do emprego, não chegaram a ter a oportunidade de celebrar um acordo relativo a pensões de empresa, que complementassem as respetivas reformas legais. Deste modo, o resultado da comparação espelharia meramente as circunstâncias sociais da época e não o efeito porventura indiretamente discriminatório das disposições controvertidas.

27 O órgão jurisdicional de reenvio no processo que deu origem ao Acórdão de 6 de dezembro de 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, n.º 39), seguiu o mesmo raciocínio. Contudo, o Tribunal de Justiça rejeitou-o, no n.º 40 do seu acórdão.

28 V., a este propósito, o n.º 29 das presentes conclusões.

29 Acórdãos de 9 de fevereiro de 1999, Seymour-Smith e Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, n.º 59); de 13 de janeiro de 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, n.ºs 73 a 75); de 6 de dezembro de 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, n.º 41); de 8 de maio de 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, n.º 39); e de 3 de outubro de 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, n.º 47).

30 Acórdãos de 13 de janeiro de 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, n.ºs 73 a 75); de 6 de dezembro de 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, n.º 40); e de 8 de maio de 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, n.º 45).

31 V., em particular, Acórdão de 3 de outubro de 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, n.º 53). No Acórdão de 20 de outubro de 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675), o Tribunal de Justiça tomou em consideração a totalidade dos pensionistas do Estado-Membro em causa, uma vez que o regime jurídico aí controvertido se referia ao valor das pensões do regime legal de seguro de velhice, caindo portanto todos os pensionistas no âmbito de aplicação da disposição em causa. No Acórdão de 9 de fevereiro de 1999, Seymour-Smith e Perez (167/97, EU:C:1999:60, n.º 59), tomaram-se como referência todos os trabalhadores porque o pressuposto processual era aplicável à sua totalidade.

65. Deste modo, o órgão jurisdicional de reenvio tem de começar por estabelecer uma relação entre o número de homens cujas pensões são de valor superior ao do limiar aplicável e o número total de homens que beneficiam de uma promessa de prestação direta assumida por uma empresa controlada pelo Estado. A percentagem que assim for encontrada deve ser comparada com a percentagem das mulheres que beneficiam de uma promessa de prestação direta assumida por uma empresa controlada pelo Estado, relativamente ao universo de mulheres cujas pensões são de valor superior ao do limiar aplicável.

66. Se daqui resultar que a percentagem das mulheres afetadas, relativamente ao porventura mais pequeno número total de mulheres abrangidas pelo âmbito de aplicação das disposições em causa, não é muito inferior à percentagem dos homens afetados, ainda que com referência a um grupo muito maior de homens, então pode-se concluir, sem mais, que as disposições em causa não têm por efeito uma discriminação indireta em razão do sexo.

67. É ao órgão jurisdicional de reenvio que cabe apreciar se os números, apurados de acordo com o procedimento descrito, são representativos [32].

68. No presente caso, podem surgir dúvidas acerca da representatividade dos números se a distribuição de homens e mulheres no âmbito de aplicação das disposições for anormal, ou seja, inesperada. Contudo, o pedido de decisão prejudicial não contém indícios de que assim seja. Nomeadamente, o órgão jurisdicional de reenvio não parece basear-se em números nos termos dos quais, na comparação com a distribuição dos pensionistas por sexos em geral, se verifique entre os antigos colaboradores de empresas controladas pelo Estado um número especialmente elevado de homens. E tampouco parece dispor o órgão jurisdicional de reenvio de números donde resulte que no grupo dos beneficiários de pensões de empresas pontifique um número mais elevado de homens do que de mulheres como beneficiários de promessas de prestações diretas. Muito pelo contrário, resulta do pedido de decisão prejudicial que as promessas de prestações diretas constituíam, até aos anos noventa, o modelo comum de pensões de empresa, ou seja, que 100 % dos homens e 100 % das mulheres a quem eram oferecidas pensões de empresa, foram destinatários de promessas de prestações diretas.

69. Das presentes considerações resulta, igualmente, que a limitação do âmbito de aplicação das disposições controvertidas a promessas de prestações diretas com origem em empresas controladas pelo Estado (ficando portanto excluídos outros tipos de pensões de empresa e os casos de empresas particulares), enquanto tal, não conduz, aparentemente, a uma discriminação indireta em razão do sexo [33].

3. Quanto à verificação de uma especial discriminação dos homens, no caso concreto

70. No decurso da audiência a demandada referiu que é possível que os dados estatísticos necessários possam não se encontrar disponíveis. Pois, atendendo ao facto de as pensões em causa terem origem na contratação individual, não é possível determinar, em termos globais, quantos homens e quantas mulheres beneficiam de promessas de prestações diretas com origem em empresas controladas pelo Estado e quantas dessas pessoas são titulares de direitos que excedem os limites fixados no § 24a da NÖ Landes- und GemeindebezügeG e no § 711, n.º 6, da ASVG.

32 V., neste sentido, Acórdãos de 27 de outubro de 1993, Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, n.º 17); de 9 de fevereiro de 1999, Seymour-Smith e Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, n.º 62); e de 8 de maio de 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, n.ºs 40 e 45).

33 Neste sentido constata-se, desde logo, não se verificar uma diferença de tratamento, v., a este propósito, os n.ºs 52 a 54 das presentes conclusões.

71. No máximo, poderiam ser apresentados dados relativos aos números de homens e de mulheres que são beneficiários de promessas de prestações diretas assumidas *pela demandada* e, entre estes, aos números daqueles que são afetados pela obrigação de prestar uma contribuição para a segurança das pensões e que foram excluídos do aumento das respetivas pensões.

72. Neste contexto, importa recordar que os dados estatísticos não constituem o único meio de demonstração da verificação de uma situação de discriminação indireta. Segundo a jurisprudência, esses dados estatísticos assumem apenas relevância indiciária [34]. As objeções de fundo à utilização de dados estatísticos, neste contexto, já foram, de resto, analisadas no quadro de outros processos [35]. Por este motivo pode o direito nacional prever que a discriminação indireta possa ser demonstrada por quaisquer meios [36].

73. O Tribunal de Justiça também já decidiu que a inacessibilidade de dados estatísticos relevantes, no quadro da demonstração da verificação de uma situação de discriminação, não pode comprometer a realização do objetivo prosseguido pela diretiva e, assim, privá-la do seu efeito útil [37]. Foi com este fundamento que o Tribunal de Justiça decidiu, no processo Schuch-Ghannadan, que se necessário se pode recorrer a outros dados disponíveis [38].

74. Em última análise, o que é determinante é que o órgão jurisdicional de reenvio, que tem competência exclusiva para apreciar os factos, se convença, na apreciação desses dados alternativos, que os mesmos são válidos, representativos e significativos e não são expressão de fenómenos puramente fortuitos ou conjunturais [39]. Assim, quando apreciar os dados fornecidos pela demanda, tem consequentemente de apreciar se a distribuição de homens e mulheres no grupo de pessoas que auferem pensões tendo como base promessas de prestações diretas assumidas pela demandada, corresponde aproximadamente à distribuição de homens e mulheres no grupo de pessoas abrangidas pelo âmbito de aplicação do § 24a da NÖ Landes- und GemeindebezügeG e do § 711, n.º 6, da ASVG.

4. Quanto à justificação de uma eventual discriminação em razão do sexo

75. Caso o órgão jurisdicional de reenvio conclua que as ingerências controvertidas nas pensões constituem uma discriminação indireta em razão do sexo, tem ainda de analisar, por fim, se as mesmas se justificam objetivamente, por corresponderem a um objetivo legítimo, alheio a qualquer discriminação em razão do sexo, sendo os meios escolhidos adequados e necessários para alcançar esse objetivo [40].

76. Importa começar por salientar que, caso o órgão jurisdicional de reenvio venha a constatar a verificação de um efeito indiretamente discriminatório das disposições em causa, o mesmo será, eventualmente, consequência de uma situação preexistente de desigualdade. É que o facto de serem maioritariamente afetados homens reconduz-se, com elevado grau de probabilidade, à circunstância de os homens, em média, auferirem remunerações mais elevadas do que as mulheres e encontrarem-se

34 V. Acórdãos de 9 de fevereiro de 1999, Seymour-Smith e Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, n.os 59 e 60), e de 20 de outubro de 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, n.º 60).

35 Em especial nas Conclusões apresentadas pelo advogado-geral G. Cosmas no processo Seymour-Smith e Perez (C-167/97, EU:C:1998:359, n.º 123 e segs.). Já no âmbito da demonstração da verificação de uma discriminação indireta no domínio das liberdades fundamentais, v. as Conclusões que apresentei no processo Tesco-Global Áruházak (C-323/18, EU:C:2019:567, n.º 59 e segs. e n.º 66 e 67).

36 Acórdãos de 19 de abril de 2012, Meister (C-415/10, EU:C:2012:217, n.os 43, 44 e 47), e de 8 de maio de 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, n.º 46).

37 V., neste sentido, Acórdãos de 21 de julho de 2011, Kelly (C-104/10, EU:C:2011:506, n.os 34 e 35); de 8 de maio de 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, n.º 45); e de 3 de outubro de 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, n.º 56).

38 Acórdão de 3 de outubro de 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, n.º 53).

39 V., neste sentido, Acórdãos de 27 de outubro de 1993, Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, n.º 17); de 9 de fevereiro de 1999, Seymour-Smith e Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, n.º 62); e de 8 de maio de 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, n.os 40 e 45).

40 Acórdãos de 27 de outubro de 1993, Enderby (C-127/92, EU:C:1993:859, n.º 14); de 8 de fevereiro de 1996, Laperre (C-8/94, EU:C:1996:36, n.º 14); de 20 de outubro de 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, n.º 70); e de 22 de novembro de 2012, Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, n.º 32).

sobre-representados em posições de direção. Portanto, ao contrário do que sucedia nos casos até agora decididos, na situação em apreço não se verifica uma agudização da desigualdade económica entre os géneros [41]. Daqui resulta que o nível de exigência relativamente à justificação de uma eventual discriminação indireta é, correspondentemente, mais reduzido.

77. Segundo o Governo austríaco, as disposições controvertidas têm essencialmente dois objetivos. Por um lado, pretende-se reduzir o encargo que as obrigações com pensões particularmente elevadas nos domínios públicos e semipúblicos implicam para as finanças públicas [42]. Por outro lado, as referidas disposições prosseguem o objetivo genérico de nivelamento das pensões, tendo como pano de fundo o sentimento de injustiça criado pela vincada diferença entre os respetivos valores.

78. O Tribunal de Justiça reconhece, em geral, a manutenção da operacionalidade e a garantia do equilíbrio financeiro dos sistemas de segurança social de tipo contributivo como um objetivo legítimo de política social [43]. Além disso, concede aos Estados-Membros uma ampla margem de apreciação no que respeita aos objetivos que pretendem prosseguir no quadro da respetiva política social e de emprego [44]. Contudo, segundo jurisprudência constante, na prossecução destes objetivos os Estados-Membros têm de aplicar as medidas escolhidas de modo coerente e sistemático [45].

79. A este propósito importa constatar, em primeiro lugar, no que respeita ao objetivo de desoneração das finanças públicas, que a SpBegrG também contém regras acerca da limitação geral das remunerações de empregados e funcionários públicos, bem como disposições acerca da retenção de contribuições para a segurança das pensões destes grupos, cujas pensões são financiadas diretamente através de meios públicos [46]. Além disso, o § 711, n.º 1, da ASVG também prevê, para o ano de 2018, que o aumento das pensões para os beneficiários do regime legal de seguro de velhice se realize de forma mitigadora, excluindo totalmente o aumento acima do limite de 4 980 euros. Desta forma, o legislador parece prosseguir o objetivo da desoneração do erário público de forma abrangente e sistemática.

80. Em segundo lugar, é certo que em audiência foi múltiplas vezes sublinhado que as disposições controvertidas não obrigam as empresas controladas pelo Estado a afetar os valores assim economizados à constituição de reservas destinadas ao pagamento de pensões. Por este motivo, não estaria então assegurado que as disposições em causa contribuíssem para o financiamento das pensões. Contudo, importa realçar, neste contexto, que o Estado, quando detém uma participação maioritária, pode, em todo o caso, forçar é uma distribuição de dividendos. Desta forma, garante-se, na dúvida, que não se verifica uma oneração adicional do erário público, caso uma empresa não aplique nesse sentido os valores economizados.

81. Em terceiro lugar, importa considerar que as disposições controvertidas regulam o aumento das pensões e a obrigação de efetuar contribuições para a segurança das pensões, bem como o respetivo montante, em função da capacidade financeira para prestar da pessoa afetada. Só as pensões muito elevadas, que segundo o Governo austríaco excedem em 290 % o nível médio das pensões, é que são afetadas, sendo que também o montante da contribuição a prestar é proporcional ao valor da pensão.

41 No caso Brachner, que apresenta semelhanças com o caso em apreço e no qual foi proferido o Acórdão de 20 de outubro de 2011 (C-123/10, EU:C:2011:675), os beneficiários de pensões mínimas — na maioria mulheres —, que, portanto, já se encontravam na posição economicamente mais fraca, obtiveram um aumento de pensões mais reduzido do que os beneficiários de pensões mais elevadas.

42 V., a este propósito, *supra*, o n.º 52 das presentes conclusões.

43 V. Acórdãos de 10 de março de 2009, Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, n.º 47), e de 22 de novembro de 2012, Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746, n.º 33).

44 Acórdãos de 11 de novembro de 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, n.º 38); de 19 de junho de 2014, Specht e o. (C-501/12 a C-506/12, C-540/12 e C-541/12, EU:C:2014:2005, n.º 46); e de 26 de setembro de 2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, n.º 60).

45 Acórdãos de 10 de março de 2009, Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, n.º 55); de 18 de novembro de 2010, Georgiev (C-250/09 e C-268/09, EU:C:2010:699, n.º 56); e de 20 de outubro de 2011, Brachner (C-123/10, EU:C:2011:675, n.º 71).

46 V. n.º 15 das presentes conclusões.

82. Em face do exposto e tendo em conta a já referida ampla margem de apreciação do legislador nacional no quadro da política social afigura-se que as disposições em causa não podem, por conseguinte, ser consideradas manifestamente inadequadas ou incoerentes.

5. Conclusão

83. Resulta da exposição antecedente que o artigo 4.º, segundo parágrafo, e o artigo 5.º, alínea c), da Diretiva 2006/54/CE devem ser interpretados no sentido de que podem, em princípio, opor-se a disposições de direito interno que sujeitem os beneficiários de pensões de empresa sob a forma de promessas de prestações diretas assumidas por empresas controladas pelo Estado, por um lado, à retenção de contribuições para a segurança das pensões ou, por outro lado, ao não aumento, nos termos contratualmente estipulados, dessas pensões, sempre que a pensão concretamente em causa exceda um determinado valor legalmente fixado. Contudo, é disso pressuposto que a percentagem de pessoas do sexo cujas pensões excedem o referido limite, no valor total das pessoas desse mesmo sexo no grupo de pessoas com direito ao tipo de pensão de empresa afetado, seja significativamente mais elevada do que a percentagem equivalente das pessoas do outro sexo, e que esta circunstância não se justifique objetivamente, por motivo alheio a qualquer discriminação em razão do sexo.

C. Quanto à discriminação indireta em razão da idade (segunda questão prejudicial)

84. Através da segunda parte da sua segunda questão prejudicial o órgão jurisdicional de reenvio pretende no essencial apurar se o artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 obsta a disposições nacionais como aquelas que, no caso em apreço, preveem ingerências nas pensões, sendo que as obrigações nelas previstas, de prestação de uma contribuição para a segurança das pensões e de sujeição a um não aumento das pensões de empresa, afetam essencialmente pessoas de mais idade, com mais de sessenta anos.

85. A verificação de uma discriminação indireta apura-se, no quadro da Diretiva 2000/78, de acordo com os mesmos princípios que se aplicam no âmbito da Diretiva 2006/54[47].

86. Do exposto *supra* resulta, para o presente efeito, que, em regra, se tem de apurar, em relação à totalidade das pessoas sujeitas às disposições nacionais controvertidas, se a diferenciação efetuada dentro deste regime conduz a uma desvantagem particular das pessoas de mais idade[48].

87. Contudo, do pedido de decisão prejudicial não resulta que entre as pessoas que, segundo as disposições em causa, têm de prestar uma contribuição para a segurança das pensões ou cujas pensões não são aumentadas, se encontrem percentualmente mais pessoas com mais de 60 anos de idade do que entre aquelas às quais não se aplica o regime em causa, em virtude do valor das respetivas pensões.

88. Na realidade, o órgão jurisdicional de reenvio parece considerar verificar-se uma discriminação indireta em razão da idade pelo facto de as ingerências nas pensões, independentemente das desvantagens concretas que elas causam, só se aplicarem a beneficiários de promessas de prestações diretas, que são necessariamente pessoas com mais idade do que os beneficiários de outros tipos de pensões de empresa, uma vez que no essencial só se convencionaram as primeiras até ao final dos anos noventa. Depois da introdução dos fundos de pensões de empresa, os empregadores, na prática, passaram a oferecer outros tipos de pensões de empresa.

47 V., a este propósito, *supra*, n.º 47 e segs. das presentes conclusões.

48 V., *mutatis mutandis*, n.º 62 e segs. das presentes conclusões, bem como o Acórdão de 7 de fevereiro de 2019, Escribano Vindel (C-49/18, EU:C:2019:106, n.º 43).

89. Importa contudo salientar, a este propósito, que faz parte da natureza das coisas que as pessoas, às quais se aplica um regime jurídico posterior, sejam mais novas do que aquelas que se encontram sujeitas a um regime jurídico mais antigo. Contudo, não se vislumbra aqui, por causa disso, uma discriminação indireta em razão da idade [49].

90. Por conseguinte, deve-se responder à segunda questão prejudicial que o artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que as disposições nacionais que preveem que, no caso de beneficiários de pensões de empresa de um determinado tipo, cujo valor exceda um limite legalmente fixado, seja retida uma contribuição para a segurança das pensões ou não se proceda ao aumento das pensões, ainda que isso viole uma convenção contratual que prevê esse aumento, não constituem discriminação indireta em razão da idade, na aceção da referida disposição, se o tipo em causa de pensões de empresa tiver deixado de ser contratualizado a partir de um certo momento e se for por causa disso que os beneficiários de outros tipos de pensão de empresa, objeto de contratualização posterior, não caem no âmbito de aplicação destas disposições.

D. Quanto aos direitos fundamentais consagrados na Carta (terceira a oitava questões prejudiciais)

91. Através da terceira até à oitava questões prejudiciais, que devem ser analisadas conjuntamente, pretende o órgão jurisdicional de reenvio no essencial saber como devem ser interpretados os artigos 17.º, 20.º, 21.º e 47.º da Carta, tendo em conta um regime legal nacional como aquele que aqui se discute e que prevê ingerências nas pensões.

92. Mais concretamente, questiona, através da quarta e da quinta questão, se os princípios de igualdade, tal como consagrados nos artigos 20.º e 21.º da Carta, obstam a um tal regime, em especial, se se verifica uma discriminação em razão da riqueza, na aceção do artigo 21.º, n.º 1, da Carta. Já no quadro da sexta e da sétima questão pretende saber se a liberdade contratual e o direito de propriedade podem opor-se ao referido regime. Por fim, através da oitava questão pretende apurar se o artigo 47.º da Carta poderia, no caso em apreço, opor-se à circunstância de inexistir um meio de impugnação direto contra o § 24a da NÖ Landes- und GemeindebezügeG e o § 711, n.º 6, da ASVG.

93. Importa, contudo, começar por esclarecer em que medida a Carta se aplica no processo principal (v. 1, *infra*). O órgão jurisdicional de reenvio limita-se a perguntar, através da sua terceira questão prejudicial, se é possível aplicar a Carta mesmo quando as disposições controvertidas não incluem discriminações indiretas na aceção da Diretiva 2000/78 e da Diretiva 2006/54. Contudo, neste contexto importa também incidir sobre as objeções da Comissão acerca das disposições aplicáveis da Carta.

94. Só no seguimento desta análise é que se deve então apreciar a importância de cada uma das normas da Carta em causa, em face de disposições como aquelas que se discutem no processo principal (v. 2, *infra*).

1. Quanto ao âmbito de aplicação da Carta (terceira questão prejudicial)

95. O órgão jurisdicional de reenvio entende que o âmbito de aplicação da Carta no processo principal é independente da verificação de uma situação de discriminação indireta na aceção da Diretiva 2006/54 ou da Diretiva 2000/78, já que as ingerências controvertidas nas pensões se referem a pensões de empresa, que se encontram abrangidas pelo âmbito de aplicação destas diretivas [50].

49 V., neste sentido, Acórdão de 14 de fevereiro de 2019, Horgan e Keegan (C-154/18, EU:C:2019:113, n.º 28).

50 V., a este propósito, *supra*, n.º 35 e 36 das presentes conclusões.

96. Neste contexto importa recordar que a aplicabilidade da Carta pressupõe que os Estados-Membros ajam no âmbito de aplicação do direito da União [51]. Contudo, não basta que a medida nacional diga respeito a um domínio em que a União dispõe de competências [52]. É ainda necessário, de acordo com jurisprudência constante, que o direito da União, no domínio em causa, imponha aos Estados-Membros obrigações específicas relativamente à situação em causa no processo principal [53].

97. Por conseguinte, não basta a mera circunstância de as disposições nacionais controvertidas se referirem a pensões de empresa para que a Carta seja aplicável.

98. Contudo, na medida em que as disposições controvertidas constituam factualmente uma discriminação indireta em razão do sexo no cálculo das prestações, que careçam de justificação [54], as mesmas ficam sujeitas a exigências concretas de direito da União na configuração das pensões de empresa. Pois segundo as Diretivas 2006/54 e 2000/78, a determinação e o cálculo das prestações em regimes profissionais de segurança social têm de ser isentos de qualquer discriminação. Nesta medida, as disposições controvertidas constituem, assim, aplicação do direito da União, na aceção do artigo 51.º, n.º 1, da Carta [55].

99. Não obstante, a Comissão entende que mesmo no caso de se considerar que as disposições controvertidas dão origem a uma discriminação indireta em razão do sexo, ainda assim só se aplica o artigo 21.º, n.º 1, da Carta, e isto na medida em que esta norma contém uma proibição da discriminação em razão do sexo. Pois na medida em que a Diretiva 2006/54, sob este ponto de vista, concretiza o artigo 21.º da Carta [56], é só neste sentido que o Estado-Membro, consequentemente, aplica direito da União.

100. Contudo, em primeiro lugar, está em linha com o sentido e o objetivo da vinculação dos Estados-Membros à Carta, na aplicação do direito da União, que essa mesma vinculação seja abrangente. É que, nos termos do artigo 51.º, n.º 1, da Carta, as instituições da União devem respeitar em todos os seus atos, e portanto de forma abrangente, a Carta. A vinculação «quando apliquem o direito da União» destina-se, precisamente, a assegurar que estes, de certa forma como agentes da União, não violem direitos fundamentais [57]. Por conseguinte, a sua vinculação à Carta tem de equivaler globalmente à da União.

101. Em segundo lugar, a jurisprudência do Tribunal de Justiça, segundo a qual as diretivas antidiscriminação concretizam o artigo 21.º da Carta, não significa que as mesmas determinem o conteúdo normativo deste direito fundamental, com a consequência de não existir proteção em matéria de direitos fundamentais para além dessas diretivas [58]. Na realidade, são as diretivas que,

51 Acórdãos de 26 de fevereiro de 2013, Åkerberg Fransson (C-617/10, EU:C:2013:105, n.º 19); de 6 de março de 2014, Siragusa (C-206/13, EU:C:2014:126, n.º 21); e de 10 de julho de 2014, Julián Hernández e o. (C-198/13, EU:C:2014:2055, n.º 33).

52 Acórdão de 10 de julho de 2014, Julián Hernández e o. (C-198/13, EU:C:2014:2055, n.º 36).

53 V. Acórdãos de 6 de março de 2014, Siragusa (C-206/13, EU:C:2014:126, n.ºs 25 e 26), e de 10 de julho de 2014, Julián Hernández e o. (C-198/13, EU:C:2014:2055, n.º 35).

54 V., a este propósito, os n.ºs 56 a 69 das presentes conclusões.

55 V., neste sentido, Acórdão de 8 de maio de 2013, Ymeraga e o. (C-87/12, EU:C:2013:291, n.º 42).

56 V., quanto à Diretiva 2000/78, Acórdãos de 19 de janeiro de 2010, Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, n.º 21 e segs.); de 13 de setembro de 2011, Prigge e o. (C-447/09, EU:C:2011:573, n.º 48); de 26 de setembro de 2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, n.º 31); de 11 de novembro de 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, n.º 23); e de 21 de dezembro de 2016, Bowman (C-539/15, EU:C:2016:977, n.º 48).

57 V., também a este propósito, as Conclusões apresentadas pelo advogado-geral H. Saugmandsgaard Øe no processo Comissão/Hungria (Direitos de usufruto sobre terrenos agrícolas) (C-235/17, EU:C:2018:971, n.º 82).

58 Justamente, a proibição de discriminação contida no artigo 21.º da Carta não carece de concretização e é eficaz *per se*, v. Acórdãos de 17 de abril de 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, n.º 76), e de 22 de janeiro de 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, n.º 76).

segundo esta jurisprudência, devem ser interpretadas à luz do artigo 21.º da Carta. Daqui resulta que, caso se constate uma violação das primeiras, já não se impõe examinar autonomamente uma violação do artigo 21.º da Carta, sob o mesmo prisma [59]. Contudo, o respeito por outros direitos fundamentais consagrados na Carta é, evidentemente, obrigatório.

102. Consequentemente, o Tribunal de Justiça já decidiu que os Estados-Membros, no âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, se encontram obrigados a respeitar o artigo 28.º, o artigo 15.º e o artigo 16.º da Carta [60]. Além disso, a propósito por exemplo da Diretiva 2004/38/CE [61], já chamou a atenção para a obrigação de os Estados-Membros respeitarem o artigo 7.º e o artigo 24.º, n.º 2, da Carta [62].

103. Por conseguinte, importa responder à terceira questão que o artigo 51.º, n.º 1, da Carta deve ser interpretado no sentido de que se verifica uma aplicação do direito da União quando se estabelece legislativamente o regime das pensões de empresa, abrangidas pelo âmbito de aplicação das Diretivas 2006/54 e 2000/78, e por intermédio do estabelecimento desse regime se introduz uma discriminação, na aceção destas diretivas, que careça de justificação.

2. Quanto à interpretação dos vários direitos fundamentais

a) Quanto ao artigo 21.º, n.º 1, da Carta (quarta e quinta questões prejudiciais)

104. Expôs-se, *supra*, que o artigo 21.º, n.º 1, da Carta já não deve ser examinado sob o prisma da discriminação em razão do sexo ou da idade, mesmo que o órgão jurisdicional de reenvio conclua que as disposições controvertidas geram uma discriminação indireta em razão do sexo que careça de justificação [63]. Neste sentido, torna-se desnecessário responder à quarta questão prejudicial.

105. Contudo, importa analisar como deve ser interpretado o artigo 21.º, n.º 1, da Carta sob o prisma da discriminação em razão da riqueza, tendo em conta o regime ora controvertido.

106. A isso não obsta o facto de a Diretiva 2000/78 não enunciar a riqueza como um dos motivos de discriminação e o artigo 21.º, n.º 1, da Carta não poder ampliar o âmbito de aplicação desta diretiva de forma a prever um novo motivo de discriminação, que nela não se encontra previsto [64]. Pois no presente contexto não está em causa examinar uma violação da Diretiva 2000/78, mas sim o respeito por disposições da Carta na aplicação do direito da União pelos respetivos Estados-Membros, mais concretamente no âmbito de uma discriminação na aceção da Diretiva 2006/54.

107. Tanto quanto se sabe, o Tribunal de Justiça, até ao momento, ainda não teve oportunidade de se pronunciar acerca da questão da discriminação em razão da riqueza.

59 Acórdãos de 7 de junho de 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, n.ºs 21 a 23); de 11 de novembro de 2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, n.º 24); e de 13 de novembro de 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, n.º 25).

60 Acórdãos de 8 de setembro de 2011, Hennigs e Mai (C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560, n.º 66 e 67); de 21 de julho de 2011, Fuchs e Köhler (C-159/10 e C-160/10, EU:C:2011:508, n.º 62); e de 14 de março de 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, n.º 38).

61 Diretiva 2004/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativa ao direito de livre circulação e residência dos cidadãos da União e dos membros das suas famílias no território dos Estados-Membros (JO 2004, L 158, p. 77).

62 V. Acórdão de 13 de setembro de 2016, Rendón Marín (C-165/14, EU:C:2016:675, n.º 66).

63 V. n.º 101 das presentes conclusões.

64 Acórdãos de 11 de julho de 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456, n.º 56); de 18 de dezembro de 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, n.º 36); e de 21 de maio de 2015, SCMD (C-262/14, não publicado, EU:C:2015:336, n.º 29).

108. Contudo, do meu ponto de vista, não se afigura necessário incidir acerca da questão de saber a que medidas concretas se opõe exatamente a referida proibição, já que, no que concerne à justificação de uma eventual discriminação em razão da riqueza, são aplicáveis os mesmos critérios que se aplicam à discriminação em razão do sexo [65]. Por conseguinte, uma eventual discriminação em razão da riqueza sempre teria de ser considerada justificada.

b) Quanto aos artigos 16.º e 17.º da Carta (sexta e sétima questões prejudiciais)

109. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, também o artigo 17.º, n.º 1, da Carta pode eventualmente opor-se às disposições controvertidas, já que preveem «uma ingerência expropriatória direta, por lei e sem indemnização» no direito de propriedade dos pensionistas afetados. Além disso, considera o órgão jurisdicional de reenvio que essas disposições afetam o direito de propriedade dos ex-empregadores ao implicarem uma ingerência na sua liberdade contratual, na medida em que se os impede de aumentar as prestações de pensão de empresa, tal como fora contratualmente estipulado.

110. Segundo a jurisprudência de Tribunal de Justiça, a liberdade contratual é emanação da liberdade de empresa, consagrada no artigo 16.º da Carta. Esta abrange a liberdade de estabelecer [66] ou acordar o preço de uma determinada prestação. Portanto, na medida em que as ingerências controvertidas sobre as pensões têm por efeito regular o valor de pensões de empresa contratualmente estipuladas, que segundo a jurisprudência devem ser consideradas como parte da remuneração [67], verifica-se uma restrição da liberdade de empresa.

111. Encontram-se abrangidos pelo conceito de propriedade, nos termos do artigo 17.º, n.º 1, da Carta, todos os direitos que têm um valor patrimonial, do qual decorre, tendo em conta a ordem jurídica, uma posição jurídica adquirida que permite o exercício autónomo destes direitos pelo e a favor do seu titular [68]. Da perspetiva do trabalhador, em princípio, incluem-se aí também os direitos à pensão. Contudo, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o direito de propriedade não pode ser interpretado no sentido de que confere o direito a uma pensão de determinado montante [69]. Em especial, não se pode considerar que meras expectativas futuras e incertas a um aumento de valor, como sucede com a atualização anual da pensão de empresa, constituam concretos direitos de propriedade. Porém, caso seja retida uma parte que corresponda a direitos já adquiridos, então já se verifica uma restrição do direito de utilização da propriedade, na aceção do artigo 17.º, n.º 1, terceira frase, da Carta.

112. Uma restrição do direito de propriedade e da liberdade de empresa do referido tipo, nos termos do artigo 52.º, n.º 1, da Carta, tem de ser prevista por lei e respeitar o conteúdo essencial desses direitos e liberdades. Na observância do princípio da proporcionalidade, só podem ser introduzidas essas restrições se forem necessárias e corresponderem, efetivamente, a objetivos de interesse geral reconhecidos pela União, ou à necessidade de proteção dos direitos e liberdades de terceiros [70].

113. Também neste contexto se pode remeter, em geral, para o exposto a propósito da justificação de uma eventual discriminação indireta [71]. Assim, o Tribunal de Justiça já reconheceu aos Estados-Membros, no quadro de uma restrição de direitos de propriedade com o objetivo, por um lado, de se reduzir as despesas salariais do setor público e, por outro lado, de se reformar o sistema de

65 V., *supra*, n.ºs 77 a 82 das presentes conclusões.

66 Acórdãos de 19 de abril de 2012, F-Tex (C-213/10, EU:C:2012:215, n.º 45), e de 22 de janeiro de 2013, Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, n.º 42).

67 V., a este propósito, as remissões na nota 13 das presentes conclusões.

68 Acórdão de 22 de janeiro de 2013, Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, n.º 34).

69 Acórdão de 13 de junho de 2017, Florescu e o. (C-258/14, EU:C:2017:448, n.º 50).

70 Acórdãos de 13 de junho de 2017, Florescu e o. (C-258/14, EU:C:2017:448, n.º 53), e de 22 de janeiro de 2013, Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, n.º 48).

71 V., a este propósito, *supra*, n.ºs 77 a 82 das presentes conclusões.

pensões, uma ampla margem de apreciação [72]. A favor do respeito pelo conteúdo essencial do direito de propriedade e da proporcionalidade da restrição milita, no presente caso, o facto de só os direitos acima de um determinado limiar serem afetados pela obrigação de prestar uma contribuição para a segurança das pensões e, além disso, a extensão desta obrigação depender do valor do próprio direito [73].

c) Quanto ao artigo 47.º da Carta (oitava questão prejudicial)

114. O órgão jurisdicional de reenvio considera, por fim, que se verifica uma violação do artigo 47.º da Carta pelo facto de os pensionistas afetados não poderem reagir diretamente contra a disposição constitucional contida no SpBegrG, bem como as normas que dela decorrem, nem poderem invocar a violação do direito da União, só lhes restando reclamar do ex-empregador uma indemnização ou o reembolso do dinheiro retido.

115. Neste contexto basta referir que, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, é suficiente que exista uma possibilidade de controlo, ainda que apenas a título incidental, para que se considere cumprido o artigo 47.º da Carta, desde que no quadro do meio de impugnação disponível possa ser apreciada a compatibilidade das disposições nacionais com o direito da União, ainda que como questão prejudicial [74]. Ao que tudo indica é o que sucede *in casu*.

V. Conclusão

116. Em face da exposição antecedente, proponho ao Tribunal de Justiça que responda do seguinte modo às questões prejudiciais submetidas pelo Landesgericht Wiener Neustadt (Tribunal Regional de Wiener Neustadt, Áustria):

1) O artigo 4.º, segundo parágrafo, e o artigo 5.º, alínea c), da Diretiva 2006/54/CE devem ser interpretados no sentido de que podem, em princípio, opor-se a disposições de direito interno que sujeitem os beneficiários de pensões de empresa sob a forma de promessas de prestações diretas assumidas por empresas controladas pelo Estado, por um lado, à retenção de contribuições para a segurança das pensões ou, por outro lado, ao não aumento, nos termos contratualmente estipulados, dessas pensões, sempre que a pensão concretamente em causa exceda um determinado valor legalmente fixado. Contudo, é disso pressuposto que a percentagem de pessoas do sexo cujas pensões excedem o referido limite, no valor total das pessoas desse mesmo sexo no grupo de pessoas com direito ao tipo de pensão de empresa afetado, seja significativamente mais elevada do que a percentagem equivalente das pessoas do outro sexo, e que esta circunstância não se justifique objetivamente, por motivo alheio a qualquer discriminação em razão do sexo.

2) O artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que as disposições nacionais que preveem que, no caso de beneficiários de pensões de empresa de um determinado tipo, cujo valor exceda um limite legalmente fixado, seja retida uma contribuição para a segurança das pensões ou não se proceda ao aumento das pensões, ainda que isso viole uma convenção contratual que prevê esse aumento, não constituem discriminação indireta em razão da idade, na aceção da referida disposição, se o tipo em causa de pensões de empresa tiver deixado de ser contratualizado a partir de um certo momento e se for por causa disso que os beneficiários de outros tipos de pensão de empresa, objeto de contratualização posterior, não caem no âmbito de aplicação destas disposições.

72 Acórdão de 13 de junho de 2017, Florescu e o. (C-258/14, EU:C:2017:448, n.os 56 e 57).

73 V., neste sentido, Acórdão de 13 de junho de 2017, Florescu e o. (C-258/14, EU:C:2017:448, n.os 55 e 58).

74 V. Acórdãos de 7 de julho de 1981, Rewe-Handelsgesellschaft Nord e Rewe-Markt Steffen (158/80, EU:C:1981:163, n.º 44), e de 13 de março de 2007, Unibet (C-432/05, EU:C:2007:163, n.º 47).

3) O artigo 51.º, n.º 1, da Carta deve ser interpretado no sentido de que se verifica uma aplicação do direito da União quando se estabelece legislativamente o regime das pensões de empresa, abrangidas pelo âmbito de aplicação das Diretivas 2006/54 e 2000/78, e por intermédio do estabelecimento desse regime se introduz uma discriminação, na aceção destas diretivas, que careça de justificação.

4) O artigo 16.º da Carta deve ser interpretado no sentido de que a restrição da liberdade do empregador de acordar com o trabalhador a remuneração pelo seu trabalho deve ser considerada justificada se observar o princípio da proporcionalidade e efetivamente corresponder a objetivos de interesse geral, como por exemplo a sustentabilidade do financiamento dos regimes de pensões. O mesmo se aplica à restrição do direito de utilização da propriedade do trabalhador, na aceção do artigo 17.º, n.º 1, da Carta, causada pela retenção de uma parte da pensão de empresa, se o referido direito exceder um determinado limiar e o valor da contribuição a prestar depender do valor da pensão.

5) O artigo 47.º da Carta deve ser interpretado no sentido de que não exige que a ordem jurídica de um Estado-Membro preveja um meio de reação autónomo destinado a permitir, a título de pedido principal, o controlo da conformidade de disposições nacionais com o direito da União, desde que existam outros meios de reação, configurados de modo não menos conveniente do que outros tipos equivalentes de ação previstos na lei nacional, que permitam controlar a referida compatibilidade, ainda que a título de questão prejudicial.