

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

5 de Março de 2009\*

No processo C-388/07,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pela High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court) (Reino Unido), por decisão de 24 de Julho de 2007, entrado no Tribunal de Justiça em 9 de Agosto de 2007, no processo

**The Queen**, a pedido de:

**The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)**

contra

**Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform,**

\* Língua do processo: inglês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

composto por: A. Rosas, presidente de secção, A. Ó Caoimh, J. Klučka, U. Lõhmus e P. Lindh (relator), juízes,

advogado-geral: J. Mazák,  
secretário: H. von Holstein, secretário adjunto,

vistos os autos e após a audiência de 2 de Julho de 2008,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England), por R. Allen, QC, A. Lockley, solicitor, e D. O'Dempsey, barrister,
- em representação do Governo do Reino Unido, por E. Jenkinson, na qualidade de agente, assistida por D. Rose, QC,
- em representação do Governo italiano, por I. M. Braguglia, na qualidade de agente, assistido por W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por J. Enegren e N. Yerrell, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 23 de Setembro de 2008,

profere o presente

### **Acórdão**

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação da Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional (JO L 303, p. 16).
  
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de uma acção onde se questiona a legalidade da transposição da Directiva 2000/78 no Reino Unido e que opõe The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) ao Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (Secretário de Estado dos Assuntos Económicos, das Empresas e da Reforma da Regulamentação).

## Quadro jurídico

### *Regulamentação comunitária*

- 3 O décimo quarto considerando da Directiva 2000/78 enuncia:

«A presente directiva não afecta as disposições nacionais que fixam as idades da reforma.»

- 4 O vigésimo quinto considerando da Directiva 2000/78 dispõe:

«A proibição de discriminações relacionadas com a idade constitui um elemento essencial para atingir os objectivos estabelecidos pelas orientações para o emprego e encorajar a diversidade no emprego. Todavia, em determinadas circunstâncias, podem-se justificar diferenças de tratamento com base na idade, que implicam a existência de disposições específicas que podem variar consoante a situação dos Estados-Membros. Urge pois distinguir diferenças de tratamento justificadas, nomeadamente por objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional, de discriminações que devem ser proibidas.»

- 5 Nos termos do seu artigo 1.º, a Directiva 2000/78 «tem por objecto 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 actividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento».

6 O artigo 2.º da Directiva 2000/78, sob a epígrafe «Conceito de discriminação», prevê:

«1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por ‘princípio da igualdade de tratamento’ a ausência de qualquer discriminação, directa ou indirecta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º

2. Para efeitos do n.º 1:

a) Considera-se que existe discriminação directa sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objecto 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 indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível 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 objectivamente justificados por um objectivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários, ou que,

ii) relativamente às pessoas com uma determinada deficiência, a entidade patronal, ou qualquer pessoa ou organização a que se aplique a presente

directiva, seja obrigada, por força da legislação nacional, a tomar medidas adequadas, de acordo com os princípios previstos no artigo 5.º, a fim de eliminar as desvantagens decorrentes dessa disposição, critério ou prática.

[...]»

7 O artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, intitulado «Âmbito de aplicação», prevê:

«Dentro dos limites das competências atribuídas à Comunidade, a presente directiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no sector 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;

[...]»

- 8 Nos termos do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, sob a epígrafe «Justificação das diferenças de tratamento com base na idade»:

«Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º, os Estados-Membros podem prever que as diferenças de tratamento com base na idade não constituam discriminação se forem objectiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objectivo legítimo, incluindo objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objectivo sejam apropriados e necessários.

Essas diferenças de tratamento podem incluir, designadamente:

- a) O estabelecimento de condições especiais de acesso ao emprego e à formação profissional, de emprego e de trabalho, nomeadamente condições de despedimento e remuneração, para os jovens, os trabalhadores mais velhos e os que têm pessoas a cargo, a fim de favorecer a sua inserção profissional ou garantir a sua protecção;
- b) A fixação de condições mínimas de idade, experiência profissional ou antiguidade no emprego para o acesso ao emprego ou a determinadas regalias associadas ao emprego;
- c) A fixação de uma idade máxima de contratação, com base na formação exigida para o posto de trabalho em questão ou na necessidade de um período razoável de emprego antes da reforma.»

*Legislação nacional*

- 9 O órgão jurisdicional de reenvio refere que, antes de 3 de Abril de 2006, não existiam, no Reino Unido, disposições legislativas que proibissem discriminações em razão da idade no emprego e na actividade profissional. As entidades patronais podiam despedir os trabalhadores que atingissem a idade normal de reforma em vigor na sua empresa ou, na falta desta, a idade de 65 anos. As sections 109 e 156 da Lei sobre os direitos do trabalho de 1996 (Employment Rights Act 1996, a seguir «Act de 1996») dispunham que os trabalhadores não podiam reclamar qualquer indemnização pelo despedimento nessas circunstâncias.
- 10 Em 3 de Abril de 2006, o Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte transpôs a Directiva 2000/78 através do Regulamento relativo à igualdade no emprego (idade) de 2006 [Employment Equality (Age) Regulations 2006], SI 1031/2006 (a seguir «Regulations»), que entrou em vigor em 1 de Outubro de 2006.
- 11 A Regulation 3 das Regulations, que consta da parte 1, define do seguinte modo as condições em que uma prática discriminatória pode ser considerada ilegal:
- «(1) Para efeitos das presentes Regulations, uma pessoa ('A') discrimina outra pessoa ('B') se —
- (a) com base na idade de B, A tratar B de forma menos favorável do que trata ou trataria outras pessoas, ou



(b) A aplicar a B uma disposição, critério ou prática, que aplica ou aplicaria também a pessoas que não são da mesma classe etária que B, mas —

(i) coloca ou colocaria pessoas da mesma classe etária que B numa situação de particular desvantagem quando comparadas com outras pessoas, e

(ii) coloca B em semelhante desvantagem,

e A não demonstrar que o tratamento ou, conforme o caso, a disposição, critério ou prática é um meio proporcionado para alcançar um objectivo legítimo.»

<sup>12</sup> As partes 2 e 3 das Regulations definem as circunstâncias em que uma discriminação é ilegal nos termos dessas Regulations.

<sup>13</sup> A título de excepção, a Regulation 30 prevê:

«(1) A presente Regulation aplica-se aos trabalhadores na acepção da section 230(1) do Act de 1996, aos funcionários da Coroa, aos membros relevantes do pessoal da Câmara dos Comuns e aos membros relevantes do pessoal da Câmara dos Lordes.

(2) Nenhuma disposição das partes 2 e 3 torna ilegal o despedimento de uma pessoa, com a idade de 65 anos ou mais, a quem esta Regulation se aplica, quando o fundamento para o despedimento for a sua passagem à reforma.

(3) Para efeitos desta Regulation, a questão de saber se o fundamento para o despedimento é ou não a passagem do trabalhador à reforma deverá ser determinada de acordo com as sections 98ZA a 98ZF do Act de 1996.»

- 14 A questão de saber se o fundamento para o despedimento é a passagem à reforma depende da aplicação dos critérios previstos no anexo 8 das Regulations. Estes critérios são a idade, consoante o trabalhador tenha 65 anos ou mais ou, eventualmente, a idade dita «normal de passagem à reforma» fixada pela entidade patronal, bem como o respeito pelo procedimento prévio previsto no anexo 6 das Regulations. Com base nestes critérios, o anexo 8 destas últimas determina, para catorze tipos de situações, se a passagem à reforma constitui o fundamento para o despedimento.
- 15 O anexo 6 das Regulations dispõe que uma entidade patronal que pretenda basear-se na Regulation 30 das mesmas para invocar como fundamento para o despedimento a passagem do trabalhador à reforma deve notificá-lo previamente com uma antecedência entre seis meses e um ano relativamente à data projectada para o despedimento. Durante esse período, o trabalhador pode pedir para não ser despedido com fundamento na sua passagem à reforma, pedido esse que a entidade patronal deve apreciar, sem que, no entanto, tenha de o aceitar.
- 16 De acordo com a decisão de reenvio, nem as Regulations nem nenhum outro diploma prevêem uma acção específica que permita fiscalizar jurisdicionalmente a compatibilidade da decisão da entidade patronal relativamente a esse pedido com o princípio da igualdade de tratamento que é enunciado na Directiva 2000/78.

- 17 O órgão jurisdicional de reenvio esclarece igualmente que a Regulation 7(4) das Regulations complementa a Regulation 30, ao permitir que as entidades patronais discriminem no recrutamento, em razão da idade, pessoas com 65 anos de idade ou mais. A referida Regulation 7 prevê:

«(1) Relativamente a empregos oferecidos em estabelecimentos no Reino Unido, a entidade patronal não pode discriminar uma pessoa —

(a) no procedimento que segue para determinar a quem deve oferecer emprego;

[...]

(c) recusando oferecer-lhe, ou decidindo não lhe oferecer emprego.

[...]

(4) Sem prejuízo do disposto no n.º 5, o n.º 1, (a) e (c), não se aplicam a uma pessoa —

(a) cuja idade seja superior à idade normal de reforma aplicada pela entidade patronal ou, se a entidade patronal não aplicar uma idade normal de reforma, a 65 anos; ou

(b) que, dentro de um período de seis meses a contar da data do seu pedido à entidade patronal, alcance a idade normal de reforma aplicada pela entidade patronal ou, se a entidade patronal não aplicar uma idade normal de reforma, 65 anos de idade.

(5) O n.º 4 apenas se aplica a uma pessoa a quem a Regulation 30 (excepção para a passagem à reforma) se poderia aplicar se fosse recrutada pela entidade patronal.

[...]

(8) No n.º 4, entende-se por ‘idade normal de reforma’ a idade de 65 anos ou mais que preencha os requisitos da section 98ZH do Act de 1996.»

### **Litígio no processo principal e questões prejudiciais**

<sup>18</sup> The National Council on Ageing (Age Concern England) (a seguir «Age Concern England») é uma instituição de solidariedade social que tem por objectivo promover o bem-estar dos idosos. Com a sua acção no órgão jurisdicional de reenvio, a Age Concern England questiona a legalidade das Regulations 3(1), 7(4) e 30 das Regulations, com o fundamento de que não constituem uma transposição correcta da Directiva

2000/78. Alega essencialmente que, ao prever, na Regulation 30, uma excepção ao princípio da não discriminação quando o motivo de despedimento de um trabalhador de 65 anos ou mais é a passagem à reforma, as Regulations violam o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 e o princípio da proporcionalidade.

- 19 No referido órgão jurisdicional, as autoridades do Reino Unido sustentaram, por seu turno, que, em conformidade com o décimo quarto considerando da Directiva 2000/78, nos termos do qual esta «não afecta as disposições nacionais que fixam as idades da reforma», as disposições das Regulations em causa no processo principal não são abrangidas pelo âmbito de aplicação da directiva. A título subsidiário, alegaram que essas disposições estão em conformidade com o artigo 6.º da referida directiva.
- 20 Nestas condições, a High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court), decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«À luz da Directiva 2000/78[...]:

Idades nacionais de reforma e [âmbito de aplicação] da directiva

- 1) [A] directiva abrange a legislação nacional que permite às entidades patronais despedir trabalhadores com a idade de 65 anos ou mais por motivo de reforma?

2) [A] directiva abrange a legislação nacional que permite às entidades patronais despedir trabalhadores com a idade de 65 anos ou mais por motivo de reforma, quando essa legislação foi introduzida após a [aprovação] da directiva?

3) À luz das respostas [às questões anteriores,]

— a [s]ection 109 e/ou 156 do Act de 1996,

— e/ou as Regulations 30 e 7, quando lidas em conjugação com os [a]nexos 8 e 6 das Regulations,

[são] disposições nacionais que estabele[cem] idades para a reforma na acepção do [décimo quarto considerando da directiva]?

A definição de discriminação directa com base na idade: defesa da justificação

4) O artigo 6.º[, n.º 1,] da directiva permite aos Estados-Membros [aprovarem] legislação que disponha que uma diferença de tratamento com base na idade não constitui discriminação se tal for considerado um meio [proporcionado para alcançar um objectivo] legítimo, ou o artigo 6.º[, n.º 1,] exige aos Estados-Membros que enumerem numa lista ou doutra forma os tipos de diferenças de tratamento que podem ser justificados, de forma semelhante ao disposto no artigo 6.º[, n.º 1]?

O critério para a justificação da discriminação directa e indirecta

- 5) Existe alguma diferença prática significativa entre o critério de justificação exposto no artigo 2.º [n.º 2,] da directiva em relação à discriminação indirecta e o critério de justificação exposto, em relação à discriminação directa com base na idade, no artigo 6.º [n.º 1,] da directiva, e, nesse caso, qual?»

### **Quanto às questões prejudiciais**

#### *Quanto às três primeiras questões*

- 21 Com as três primeiras questões, que importa examinar conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, no essencial, se uma legislação como a que é objecto do litígio no processo principal é abrangida pelo âmbito de aplicação da Directiva 2000/78.
- 22 Na sequência do acórdão de 16 de Outubro de 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Colect., p. I-8531), todos os interessados que apresentaram observações ao Tribunal de Justiça estão de acordo em reconhecer que as Regulations são abrangidas pelo âmbito de aplicação da Directiva 2000/78.
- 23 A este respeito, importa recordar que a Directiva 2000/78 se destina a instituir um quadro geral para garantir a qualquer pessoa a igualdade de tratamento em matéria de emprego e actividade profissional, oferecendo-lhe uma protecção eficaz contra as discriminações baseadas num dos motivos referidos no artigo 1.º, entre os quais figura a idade (v. acórdão Palacios de la Villa, já referido, n.º 42).

- 24 Mais concretamente, decorre do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 2000/78 que esta é aplicável, no âmbito das competências atribuídas à Comunidade, «a todas as pessoas [...] no que diz respeito [...] [à]s condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração».
- 25 É verdade que, segundo o seu décimo quarto considerando, a Directiva 2000/78 não afecta as disposições nacionais que fixam as idades da reforma. No entanto, este considerando limita-se a precisar que esta directiva não afecta a competência dos Estados-Membros na determinação das idades de reforma e de modo nenhum se opõe à sua aplicação às medidas nacionais que regulam as condições de cessação de um contrato de trabalho quando é atingida a idade da reforma assim fixada (acórdão *Palacios de la Villa*, já referido, n.º 44).
- 26 Resulta da decisão de reenvio que a Regulation 30 das Regulations tem por efeito autorizar o despedimento de um trabalhador com 65 anos de idade com fundamento na passagem à reforma. Além disso, a Regulation 7(4) das referidas Regulations dispõe que uma entidade patronal pode exercer uma discriminação na contratação, com base na idade, sobre pessoas que, se estivessem empregadas, poderiam ser abrangidas pela Regulation 30 das referidas Regulations. Por último, para os trabalhadores com menos de 65 anos, resulta da conjugação das Regulations 3 e 30 das Regulations que qualquer despedimento com fundamento na passagem à reforma deve ser considerado discriminatório, a menos que a entidade patronal demonstre que se trata de um «meio proporcionado para alcançar um objectivo legítimo».
- 27 Daqui resulta que uma lei como a que está em causa no processo principal não institui um regime imperativo de passagem automática à reforma. Essa lei institui as condições em que uma entidade patronal pode não aplicar o princípio da proibição de discriminações com base na idade e despedir um trabalhador pelo facto de este ter atingido a idade da reforma. Consequentemente, uma lei como essa pode afectar directamente a duração da relação de trabalho que liga as partes assim como, mais geralmente, o exercício da actividade profissional do trabalhador. Além disso, uma disposição como a Regulation 7(5) das Regulations priva os trabalhadores que tenham atingido ou estejam quase a atingir 65 anos de idade e sejam abrangidos pela Regulation 30 da protecção contra as discriminações a nível da contratação com base na idade, limitando assim a participação futura dessa categoria de trabalhadores na vida activa.



- 28 Deve considerar-se que uma legislação nacional desta natureza estabelece regras relativas às «condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração», na acepção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 2000/78, e, consequentemente, é abrangida pelo âmbito de aplicação desta directiva.
- 29 Esta conclusão não é posta em causa pelo facto de essa legislação nacional ter sido introduzida após a adopção da directiva, circunstância sublinhada pela segunda questão do órgão jurisdicional de reenvio.
- 30 Nestas condições, há que responder às três primeiras questões submetidas que uma legislação nacional como a prevista nas Regulations 3, 7(4) e (5) e 30 das Regulations em causa no processo principal é abrangida pelo âmbito de aplicação da Directiva 2000/78.

*Quanto à quarta questão*

- 31 Com a quarta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que exige que os Estados-Membros indiquem especificamente os tipos de diferenças de tratamento com base na idade que podem ser subtraídos ao princípio da não discriminação. Resulta dos autos que, com esta questão, se pretende saber se o referido artigo 6.º, n.º 1, se opõe a uma disposição como a Regulation 3 das Regulations, nos termos da qual uma diferença de tratamento com base na idade não constitui uma discriminação se se demonstrar que se trata de um «meio proporcionado para alcançar um objectivo legítimo». Uma vez que o órgão jurisdicional de reenvio restringiu a sua questão à interpretação do artigo 6.º, n.º 1, da referida directiva, não é necessário que o Tribunal de Justiça se pronuncie sobre a interpretação de outras disposições, nomeadamente do seu artigo 4.º

- 32 Importa recordar desde logo que, nos termos do artigo 1.º, a Directiva 2000/78 tem por objecto lutar, no que se refere ao emprego e à actividade profissional, contra determinados tipos de discriminação, entre os quais figura a discriminação em razão da idade, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento.
- 33 Nos termos do artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, para efeitos desta, entende-se por «princípio da igualdade de tratamento» a ausência de qualquer discriminação, directa ou indirecta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º desta directiva. O seu artigo 2.º precisa, no n.º 2, alínea a), que, para efeitos da aplicação do n.º 1, considera-se que existe discriminação directa sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º da Directiva 2000/78, uma pessoa seja objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é dado a outra pessoa em situação comparável.
- 34 Ora, a Regulation 3 das Regulations permite a uma entidade patronal despedir trabalhadores com menos de 65 anos — os quais não são abrangidos pelo âmbito de aplicação da Regulation 30 dessas Regulations — quando estes atinjam a idade fixada pela empresa para a passagem à reforma se essa medida constituir um «meio proporcionado para alcançar um objectivo legítimo». Deve considerar-se que uma legislação como essa impõe aos trabalhadores em idade de reforma um tratamento menos favorável que a todas as outras pessoas activas. Esta legislação pode, assim, dar origem a uma diferença de tratamento com base directamente na idade, como prevista no artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), da Directiva 2000/78.
- 35 Resulta, no entanto, do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78 que essas diferenças de tratamento com base na idade não constituem uma discriminação proibida pelo seu artigo 2.º «se forem objectiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objectivo legítimo, incluindo objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objectivo sejam apropriados e necessários». O segundo parágrafo do mesmo número enumera vários exemplos de diferenças de tratamento que revestem características como as mencionadas no referido primeiro parágrafo.

- 36 A Age Concern England sustenta que, tendo assim recorrido, no artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Directiva 2000/78, a uma lista de justificações objectivas e razoáveis, o legislador comunitário pretendeu impor aos Estados-Membros a obrigação de elaborarem, nos seus diplomas de transposição, uma lista específica de diferenças de tratamento que possam ser justificadas relativamente a um objectivo legítimo. Por conseguinte, o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 opõe-se a uma legislação nacional que não considera ilegal uma diferença de tratamento com base na idade, qualquer que ela seja, quando possa ser demonstrado que constitui um meio proporcionado para alcançar um objectivo legítimo.
- 37 Segundo a Age Concern England, as Regulations não especificam nenhuma das circunstâncias que podem justificar uma diferença de tratamento susceptível de constituir uma discriminação directa com base na idade nem contém nenhuma disposição específica do tipo das previstas no vigésimo quinto considerando da Directiva 2000/78.
- 38 O Governo do Reino Unido questiona esta interpretação e sustenta que os Estados-Membros não são obrigados a enumerar sob forma de lista as diferenças de tratamento susceptíveis de beneficiar da isenção prevista no artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.
- 39 O Governo italiano defende, no essencial, a mesma tese, invocando a margem de manobra de que os Estados-Membros dispõem para transpor as directivas.
- 40 A Comissão das Comunidades Europeias alega que o princípio da não discriminação em razão da idade é um princípio fundamental do direito comunitário, referindo-se a este respeito ao acórdão de 22 de Novembro de 2005, Mangold (C-144/04, Colect., p. I-9981, n.º 75), e ao artigo 21.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, proclamada em Nice, em 7 de Dezembro de 2000 (JO C 364, p. 1), e que qualquer excepção a este princípio deve ser justificada por um objectivo público de política social. Segundo a Comissão, o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, conforme dilucidado pelo vigésimo quinto considerando do seu preâmbulo, deve ser interpretado no sentido de que prevê uma forma limitada de excepção a esse princípio fundamental justificado por considerações particulares de política social próprias de um determinado Estado-Membro. As disposições do referido artigo 6.º, n.º 1, supõem,

por isso, no entender da Comissão, a adopção de uma medida nacional específica que reflecte um conjunto de circunstâncias e objectivos particulares.

- 41 A este respeito, importa recordar que, nos termos do artigo 249.º CE, uma directiva vincula o Estado-Membro destinatário quanto ao resultado a alcançar, deixando, no entanto, às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios. Os Estados-Membros, aquando da transposição de uma directiva, têm a obrigação de assegurar a sua plena eficácia, ao mesmo tempo que dispõem de uma ampla margem de apreciação quanto à escolha dos meios (v., designadamente, acórdão de 9 de Novembro de 2006, Comissão/Irlanda, C-216/05, Colect., p. I-10787, n.º 26).
- 42 De resto, a transposição de uma directiva para o direito interno não exige sempre a repetição formal das suas prescrições numa norma jurídica expressa e específica. Assim, o Tribunal de Justiça declarou que a implementação de uma directiva pode, em função do seu conteúdo, ser concretizada num Estado-Membro através de princípios gerais ou de um contexto jurídico geral, uma vez que estes estão aptos para garantir efectivamente a plena aplicação desta directiva e que, no caso em que uma disposição da referida directiva vise conferir direitos aos particulares, a situação jurídica decorrente desses princípios gerais ou desse contexto jurídico geral seja suficientemente precisa e clara, e que os beneficiários tenham a possibilidade de conhecer a plenitude dos seus direitos e, se necessário, os invocar nos órgãos jurisdicionais nacionais (v., neste sentido, respectivamente, acórdãos de 23 de Maio de 1985, Comissão/Alemanha, 29/84, Recueil, p. 1661, n.º 23, e de 9 de Abril de 1987, Comissão/Itália, 363/85, Colect., p. 1733, n.º 7). Uma directiva pode também ser implementada através de uma medida geral, desde que cumpra as mesmas condições.
- 43 Em conformidade com esses princípios, o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 não pode ser interpretado no sentido de que impõe aos Estados-Membros que estabeleçam, nas suas medidas de transposição, uma lista específica das diferenças de tratamento que podem ser justificadas por um objectivo legítimo. De resto, resulta dos termos dessa disposição que os objectivos legítimos e as diferenças de tratamento que nela são

referidos têm um valor meramente indicativo, como atesta a utilização do advérbio «designadamente» pelo legislador comunitário.

44 Por consequência, não se pode inferir do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 que uma imprecisão da legislação nacional quanto aos objectivos que podem ser considerados legítimos à luz dessa disposição tenha por efeito excluir automaticamente a possibilidade de essa legislação ser justificada nos termos da referida disposição (v., neste sentido, acórdão *Palacios de la Villa*, já referido, n.º 56).

45 Na falta de tal precisão, importa, todavia, que outros elementos do contexto geral da medida em causa permitam a identificação do objectivo que lhe está subjacente, para efeitos do exercício da fiscalização jurisdicional quanto à sua legitimidade e ao carácter apropriado e necessário dos meios utilizados para a concretização desse objectivo (acórdão *Palacios de la Villa*, já referido, n.º 57).

46 Resulta do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 que os objectivos que podem ser considerados «legítimos» na acepção dessa disposição, e, consequentemente, aptos a justificar uma excepção ao princípio da proibição da discriminação com base na idade, são objectivos de política social, como os ligados à política de emprego, do mercado de trabalho ou da formação profissional. Pelo seu carácter de interesse geral, esses objectivos legítimos distinguem-se dos motivos puramente específicos da situação da entidade patronal, como a redução de custos ou o reforço da competitividade, sem que, todavia, se possa excluir a possibilidade de uma norma nacional reconhecer, na prossecução dos referidos objectivos legítimos, um certo grau de flexibilidade às entidades patronais.

47 Compete em último recurso ao órgão jurisdicional nacional, que é o único competente para apreciar os factos do litígio que foi chamado a decidir e para interpretar a legislação nacional aplicável, determinar se, e em que medida, uma disposição que permite às entidades patronais despedir os trabalhadores que tenham atingido a idade da reforma é justificada por objectivos «legítimos» na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.

- 48 Todavia, o Tribunal de Justiça, decidindo a título prejudicial, pode, sendo caso disso, fornecer dados que permitam guiar o órgão jurisdicional nacional na sua interpretação (v., designadamente, acórdão de 23 de Novembro de 2006, *Asnef-Equifax e Administración del Estado*, C-238/05, Colect., p. I-11125, n.º 40 e jurisprudência aí referida).
- 49 Compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se os objectivos estabelecidos na Regulation 3 das Regulations são legítimos na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, na medida em que se enquadram num objectivo de política social, como os ligados à política de emprego, do mercado de trabalho ou da formação profissional.
- 50 Compete-lhe igualmente verificar, à luz de todos os elementos pertinentes e tendo em conta a possibilidade de alcançar por outros meios o objectivo legítimo de política social identificado, se a Regulation 3 das Regulations, enquanto meio destinado a alcançar esse objectivo, é, nos mesmos termos do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, «apropriado e necessário».
- 51 A este respeito, importa observar que os Estados-Membros dispõem de uma ampla margem de apreciação na escolha dos meios que podem realizar os objectivos da sua política social (v., neste sentido, acórdão *Mangold*, já referido, n.º 63). Todavia, esta margem de apreciação não pode ter por efeito esvaziar da sua substância a aplicação do princípio da não discriminação em razão da idade. Simples afirmações gerais relativas à aptidão de uma medida determinada a participar na política de emprego, do mercado de trabalho ou da formação profissional não bastam para demonstrar que o objectivo dessa medida pode justificar uma excepção ao referido princípio, nem constituem elementos que permitam razoavelmente considerar que os meios escolhidos são aptos à realização desse objectivo (v., por analogia, acórdão de 9 de Fevereiro de 1999, *Seymour-Smith e Perez*, C-167/97, Colect., p. I-623, n.ºs 75 e 76).
- 52 À luz do exposto, há que responder à quarta questão submetida que o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma medida nacional que, à semelhança da Regulation 3 das Regulations, não contém uma enumeração precisa dos objectivos que justificam uma excepção ao princípio da proibição de discriminação em razão da idade. Todavia, o referido artigo 6.º, n.º 1, só

permite uma excepção a esse princípio relativamente a medidas justificadas por objectivos legítimos de política social, como os ligados à política de emprego, do mercado de trabalho ou da formação profissional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional verificar se a legislação em causa no processo principal responde a esse objectivo legítimo e se a autoridade legislativa ou regulamentar nacional pode legitimamente considerar, tendo em conta a margem de apreciação de que dispõem os Estados-Membros em matéria de política social, que os meios escolhidos para alcançar esse objectivo são adequados e necessários.

### *Quanto à quinta questão*

53 A quinta questão prejudicial visa determinar se as condições a que o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 submete uma eventual excepção ao princípio da proibição da discriminação com base na idade diferem significativamente das enunciadas no artigo 2.º, n.º 2, alínea b), desta directiva relativamente às discriminações indirectas.

54 A Age Concern England sustenta que os critérios de justificação enunciados no artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 são mais estritos que os previstos no seu artigo 2.º, n.º 2. Com efeito, o referido artigo 6.º, n.º 1, limita as excepções admitidas às medidas justificadas à luz do seu carácter objectivo e razoável. Esta dupla condição, única no direito comunitário derivado, inspira-se directamente no acórdão do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, *Gaygusuz c. Áustria* de 16 de Setembro de 1996 (*Colectânea dos acórdãos e decisões* 1996-IV, p. 1141, § 42), quanto à discriminação em razão do sexo ou da raça. Uma vez que o princípio da não discriminação em razão da idade é um princípio geral do direito comunitário, como decorre do n.º 75 do acórdão *Mangold*, já referido, a Age Concern England sustenta que qualquer justificação de diferenças de tratamento com base na idade susceptível de constituir uma discriminação directa deve ser submetida a um nível de fiscalização muito apertada, equivalente ao aplicado pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem em matéria de discriminação em razão do sexo ou da raça.

- 55 O Governo do Reino Unido considera que a utilização conjunta, no artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, dos termos «razoavelmente» e «objectiva[mente]» não é significativa. Com efeito, seria inconcebível que uma diferença de tratamento pudesse ser justificada por um objectivo legítimo, alcançado por meios adequados e necessários, se essa justificação não fosse razoável. Por outro lado, esta disposição visa casos de discriminação não só directa mas também indirecta, como demonstra o exemplo de condições mínimas de antiguidade ou de experiência profissional exigidas para o acesso ao emprego enunciado no segundo parágrafo, alínea b), do referido artigo 6.º, n.º 1. Geralmente, podem ser invocadas justificações objectivas e proporcionadas para se excluir a existência de uma discriminação, quer à luz do direito comunitário quer da Convenção Europeia para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, assinada em Roma, em 4 de Novembro de 1950. Introduzir em matéria de discriminação directa em razão da idade um critério diferente do aplicável em matéria de discriminação indirecta constituiria um factor de insegurança jurídica, mesmo apesar de a proibição de discriminação com base na idade ter numerosas atenuações e excepções sem equivalente na discriminação racial ou sexual.
- 56 O Governo italiano alega que os artigos 2.º, n.º 2, e 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 não têm o mesmo âmbito de aplicação. Esta última disposição, referindo-se aos «objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional», implica que o âmbito das excepções ao princípio da não discriminação em razão da idade é mais amplo do que o das excepções abrangidas pelo artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Directiva 2000/78.
- 57 A Comissão considera que não se deve atribuir uma grande importância ao facto de o artigo 2.º, n.º 2, da Directiva 2000/78 não se referir ao carácter razoável da justificação de uma medida susceptível de constituir uma discriminação. A diferença substancial entre esta disposição e o artigo 6.º, n.º 1, desta directiva diz respeito à questão de saber quem deve apresentar uma justificação, qual a sua natureza e como deve ser provada. No que se refere a esta última disposição, resulta do n.º 57 do acórdão *Palacios de la Villa*, já referido, que se deve poder deduzir o objectivo legítimo prosseguido pelo Estado-Membro em questão directamente do teor da medida em causa ou do seu contexto geral, nomeadamente recorrendo a documentos oficiais. Ao invés, no que se refere ao artigo 2.º, n.º 2, da referida directiva, a ênfase é colocada na capacidade de a entidade patronal justificar as suas práticas em matéria de emprego.



- 58 Não se pode deixar de observar que os respectivos âmbitos de aplicação dos artigos 2.º, n.º 2, alínea b), e 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 não se sobrepõem perfeitamente.
- 59 Com efeito, o artigo 2.º define o conceito de discriminação com base na religião ou convicções, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual no que se refere ao emprego e à actividade profissional. Faz uma distinção, no seu n.º 2, entre, por um lado, as discriminações directamente baseadas nestes motivos e, por outro, as ditas «indirectas», que, embora assentem numa disposição, critério ou prática aparentemente neutra, são susceptíveis de colocar pessoas numa situação de desvantagem em razão da sua religião, das suas convicções, da sua deficiência, da sua idade ou da sua orientação sexual comparativamente a outras pessoas. Somente as disposições, critérios ou práticas susceptíveis de constituir discriminações indirectas podem, nos termos do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Directiva 2000/78, ser subtraídas à qualificação de discriminação, sendo esse o caso, nos termos do ponto i), quando se tratar de uma «disposição, critério ou prática [...] objectivamente justificados por um objectivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários». Para as diferenças de tratamento que constituem discriminações directas, o artigo 2.º, n.º 1, desta directiva não prevê, com efeito, nenhuma excepção.
- 60 Por sua vez, o artigo 6.º da Directiva 2000/78 institui um regime excepcional específico para as diferenças de tratamento com base na idade, em razão da particularidade reconhecida à idade entre os motivos de discriminação por ela proibidos. O vigésimo quinto considerando desta directiva sublinha, com efeito, que «urge [...] distinguir diferenças de tratamento justificadas, nomeadamente por objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional, de discriminações que devem ser proibidas».
- 61 Conforme se recorda no n.º 35 do presente acórdão, o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 autoriza os Estados-Membros, sem prejuízo do disposto no seu artigo 2.º, n.º 2, a permitirem que certas diferenças de tratamento com base na idade não constituam discriminação quando «forem objectiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objectivo legítimo, incluindo objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objectivo sejam apropriados e necessários». O segundo parágrafo do referido artigo 6.º, n.º 1, enumera vários exemplos de diferenças de tratamento que

revestem características como as mencionadas no primeiro parágrafo da mesma disposição, que, em princípio, podem ser consideradas «objectiva e razoavelmente justificadas» por um objectivo legítimo.

- 62 Ora, o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 permite que os Estados-Membros introduzam no seu direito nacional disposições que prevejam diferenças de tratamento com base na idade que se enquadrem, nomeadamente, na categoria de discriminações directas, conforme definida no artigo 2.º, n.º 2, alínea a), desta directiva. É, aliás, nessa medida, em particular, que o referido artigo 6.º, n.º 1, deve ser interpretado no sentido de que se aplica, nos termos do seu primeiro parágrafo, «[s]em prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º» da referida directiva. Esta faculdade, na medida em que constitui uma excepção ao princípio da proibição de discriminação, é, no entanto, estritamente delimitada pelas condições previstas nesse mesmo artigo 6.º, n.º 1.
- 63 Resulta da decisão de reenvio que o litígio no processo principal diz respeito à legalidade de disposições nacionais que regulam as condições de despedimento em razão da idade da reforma. Na medida em que instituem condições de despedimento menos favoráveis para os trabalhadores que tenham atingido a idade da reforma, essas disposições prevêem uma forma de discriminação directa na acepção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Directiva 2000/78.
- 64 Em contrapartida, a interpretação do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Directiva 2000/78, que diz respeito exclusivamente às discriminações indirectas, não é necessária para a decisão da causa principal.
- 65 Todavia, uma vez que o órgão jurisdicional de reenvio se interroga sobre a existência de uma distinção na aplicação dos critérios enunciados no artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Directiva 2000/78, em relação à dos critérios que constam do seu artigo 6.º, n.º 1, cumpre sublinhar que esta última disposição dá aos Estados-Membros a possibilidade de permitir, no quadro do direito nacional, que certas formas de diferenças de

tratamento com base na idade não constituam discriminações na acepção desta directiva quando forem «objectiva e razoavelmente» justificadas. Mesmo observando que o termo «razoavelmente» não consta do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da referida directiva, refira-se que não se pode pôr a hipótese de uma diferença de tratamento ser justificada por um objectivo legítimo, alcançado por meios adequados e necessários, mas sim a de essa justificação não ser razoável. Por conseguinte, não se deve atribuir um significado particular ao facto de o referido termo só ter sido utilizado no artigo 6.º, n.º 1, desta mesma directiva. Importa, contudo, sublinhar que esta última disposição se dirige aos Estados-Membros e lhes impõe, não obstante a ampla margem de apreciação de que dispõem em matéria de política social, o ónus de demonstrarem a legitimidade do objectivo prosseguido em função de um elevado limiar probatório.

66 Sem que seja necessária, no caso em apreço, uma decisão sobre a questão de saber se esse limiar probatório é mais elevado do que o aplicável no âmbito do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Directiva 2000/78, não se pode deixar de referir que, se uma disposição, critério ou prática não constituir, em razão de uma justificação objectiva na acepção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), desta directiva, uma «discriminação» na acepção desta mesma directiva, não é necessário, por definição, recorrer ao seu artigo 6.º, n.º 1, o qual, conforme resulta do n.º 62 do presente acórdão, se destina, nomeadamente, a permitir a justificação de certas diferenças de tratamento que, sem esta última disposição, constituiriam essas mesmas discriminações.

67 Em face do exposto, há que responder à quinta questão submetida que o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 dá aos Estados-Membros a possibilidade de permitir, no quadro do direito nacional, certas formas de diferenças de tratamento com base na idade, desde que sejam «objectiva e razoavelmente» justificadas por um objectivo legítimo, como a política de emprego, do mercado de trabalho ou da formação profissional, e que os meios utilizados para alcançar esse objectivo sejam adequados e necessários. Esse preceito impõe aos Estados-Membros o ónus de demonstrarem o carácter legítimo do objectivo invocado como justificação em função de um elevado limiar probatório. Não se deve atribuir um significado particular ao facto de o termo «razoavelmente», utilizado no artigo 6.º, n.º 1, da referida directiva, não constar do seu artigo 2.º, n.º 2, alínea b).

## Quanto às despesas

68 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Terceira Secção) declara:

- 1) **Uma legislação nacional como a prevista nas Regulations 3, 7(4) e (5) e 30 do Regulamento relativo à igualdade no emprego (idade) de 2006 [Employment Equality (Age) Regulations 2006] é abrangida pelo âmbito de aplicação da Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.**
- 2) **O artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma medida nacional que, à semelhança da Regulation 3 das Regulations em causa no processo principal, não contém uma enumeração precisa dos objectivos que justificam uma excepção ao princípio da proibição de discriminação em razão da idade. Todavia, o referido artigo 6.º, n.º 1, só permite uma excepção a esse princípio relativamente a medidas justificadas por objectivos legítimos de política social, como os ligados à política de emprego, do mercado de trabalho ou da formação profissional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional verificar se a legislação em causa no processo principal responde a esse objectivo legítimo e se a autoridade legislativa ou regulamentar nacional pode legitimamente considerar, tendo em conta a margem de apreciação de que dispõem os Estados-Membros em matéria de política social, que os meios escolhidos para alcançar esse objectivo são adequados e necessários.**
- 3) **O artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 dá aos Estados-Membros a possibilidade de permitir, no quadro do direito nacional, certas formas de diferenças de tratamento com base na idade, desde que sejam «objectiva e razoavelmente» justificadas por um objectivo legítimo, como a política de**

**emprego, do mercado de trabalho ou da formação profissional, e que os meios utilizados para alcançar esse objectivo sejam adequados e necessários. Esse preceito impõe aos Estados-Membros o ónus de demonstrarem o carácter legítimo do objectivo invocado como justificação em função de um elevado limiar probatório. Não se deve atribuir um significado particular ao facto de o termo «razoavelmente», utilizado no artigo 6.º, n.º 1, da referida directiva, não constar do seu artigo 2.º, n.º 2, alínea b).**

Assinaturas