

Processo C-388/07

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

[pedido de decisão prejudicial
apresentado pela High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division
(Administrative Court)]

«Directiva 2000/78 — Igualdade de tratamento no emprego e na actividade
profissional — Discriminação em razão da idade — Despedimento com fundamento na
passagem do trabalhador à reforma — Justificação»

Conclusões do advogado-geral J. Mazák apresentadas em 23 de Setembro de 2008 I-1573
Acórdão do Tribunal de Justiça (Terceira Secção) de 5 de Março de 2009 . . . I - 1598

Sumário do acórdão

1. *Política social — Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho — Directiva 2000/78*
[Directiva 2000/78 do Conselho, décimo quarto considerando e artigo 1.º e 3.º, n.º 1, alínea c)]
2. *Política social — Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho — Directiva 2000/78*
[Directiva 2000/78 do Conselho, artigos 2.º, n.º 2, alínea a), e 6.º, n.º 1]

3. *Política social — Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho — Directiva 2000/78*

[*Directiva 2000/78 do Conselho, artigos 2.º, n.º 2, alínea b), e 6.º, n.º 1*]

1. A Directiva 2000/78, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, destina-se 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.

Segundo o seu décimo quarto considerando, a referida directiva 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.

Assim, uma legislação nacional que não institui um regime imperativo de passagem automática à reforma mas que prevê 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 afecta directamente a duração da relação de trabalho que liga as partes assim como, mais geralmente, o exercício da actividade profissional do trabalhador.

Além disso, essa legislação priva igualmente os trabalhadores que tenham atingido ou estejam quase a atingir a idade da reforma de toda a protecção contra as discriminações a nível da contratação com base na idade, limitando assim a participação futura dessa categoria de trabalhadores na vida activa. 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, conseqüentemente, é abrangida pelo âmbito de aplicação desta directiva.

(cf. n.ºs 23, 25, 27-28, 30, disp. 1)

2. O artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma

medida nacional que não contém uma enumeração precisa dos objectivos que justificam uma excepção ao princípio da proibição de discriminação em razão da idade, que se enquadra, nomeadamente, na categoria de discriminações directas, conforme definida no artigo 2.º, n.º 2, alínea a). 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 uma legislação nacional que permite às entidades patronais despedir os trabalhadores que tenham atingido a idade da reforma 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.

(cf. n.º 52, disp. 2)

3. O artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, 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.

Ora, o artigo 6.º, n.º 1, da referida directiva 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.

Quanto à 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, 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, 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.

(cf. n.ºs 61-62, 65, 67, disp. 3)