

- bb) devem ser tidas em consideração outras circunstâncias que, caso ocorram, fazem com que as informações sejam abrangidas pelo segredo profissional, ou
- cc) a autoridade supervisora pode, a respeito das informações relativas à empresa do instituto supervisionado constantes do seu processo e dos documentos da autoridade supervisora que se referem a essas informações, invocar uma presunção ilidível de que são afetados segredos empresariais ou prudenciais?
2. Deve o conceito de «informações confidenciais» na aceção do artigo 54.º, n.º 1, segundo período, da Diretiva 2004/39, ser interpretado no sentido de que, para qualificar uma informação relativa à empresa transmitida pela autoridade supervisora de segredo empresarial digno de proteção ou de informação digna de proteção por outro motivo apenas é relevante o momento da transmissão à autoridade supervisora?

Em caso de resposta negativa à segunda questão:

3. Para efeitos da questão de saber se uma informação relativa à empresa deve ser protegida enquanto segredo empresarial, independentemente das alterações do contexto económico, e, por conseguinte, deve ser abrangida pelo segredo profissional nos termos do artigo 54.º, n.º 1, segundo período, da Diretiva 2004/39, há que pressupor a existência, em termos gerais, de um limite temporal — por exemplo de cinco anos — que, após expirar, permite que se presuma, de forma ilidível, que uma informação perdeu o seu valor económico? Aplica-se o mesmo ao segredo prudencial?

(¹) JO L 145, p. 1.

**Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Administrativen sad Sofia-grad (Bulgária) em
18 de janeiro de 2016 — Angel Marinkov/Predsedatel na Darzhavna agentsia za balgarite v chuzhbina**

(Processo C-27/16)

(2016/C 111/15)

Língua do processo: búlgaro

Órgão jurisdicional de reenvio

Administrativen sad Sofia-grad

Partes no processo principal

Recorrente: Angel Marinkov

Recorrido: Predsedatel na Darzhavna agentsia za balgarite v chuzhbina

Questões prejudiciais

- 1) Devem o artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2006/54/CE (¹) 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) e o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78/CE (²) do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, ser interpretados no sentido de que são suficientemente precisos e inequívocos e, por isso, se aplicam à situação jurídica de um funcionário público demitido:
- a) se a demissão tiver sido decidida com fundamento na redução do número de lugares (funções) iguais, que são ocupados pela pessoa demitida e por outros funcionários, quer homens quer mulheres;

- b) se a demissão tiver sido decidida ao abrigo de uma disposição do direito nacional neutra;
- c) se, no referido caso de demissão, as disposições nacionais não preveem nenhum critério nem nenhuma obrigação de avaliação de todas as pessoas que possam ser afetadas pela demissão e nenhuma obrigação de fundamentar a demissão da pessoa em causa?
- 2) Devem o artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2006/54 e o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva n.º 2000/78, conjugados com os artigos 30.º, 47.º e 52.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais, ser interpretados no sentido de que são compatíveis com uma medida nacional, na aceção do artigo 157.º, n.º 3, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, como o artigo 21.º da lei para a prevenção da discriminação (Zakon za zashtita ot diskriminatsia), conjugado com o artigo 106.º, n.º 1, ponto 2, da lei relativa aos funcionários públicos (Zakon za darzhavnia sluzhitel), quando estas últimas disposições, no caso de demissão de um funcionário público a que se refere a primeira questão (cessação de funções com fundamento na redução do número de lugares da mesma categoria, ocupados indistintamente por homens e por mulheres) não estabelecem expressamente nenhuma obrigação quanto à escolha e nenhum critério como parte do direito de demitir (requisitos) que, tanto na prática administrativa como na prática judiciária, só são reconhecidos quando a autoridade competente para decidir a demissão, no exercício do seu poder discricionário, tenha aprovado um processo e os critérios, contrariamente ao que acontece no caso idêntico de despedimento de um trabalhador da administração pública, em que a lei não estabelece nenhuma obrigação quanto à escolha nem critérios para fazer a escolha como parte do direito de despedir desta autoridade?
- 3) Devem o artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2006/54 e o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78, conjugados com os artigos 30.º, 47.º e 52.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais, ser interpretados no sentido de que a demissão de um funcionário público é injustificada e, por conseguinte, incompatível com as referidas disposições, apenas porque a autoridade administrativa não procedeu a uma escolha nem aplicou nenhum critério ou apresentou fundamentos para a decisão de demitir a pessoa em causa, na medida em que essa pessoa ocupava um lugar idêntico aos de outras pessoas, homens e mulheres, e a demissão foi decidida com base numa disposição neutra?
- 4) Devem os artigos 18.º e 25.º da Diretiva 2006/54, conjugados com o artigo 30.º da Carta dos Direitos Fundamentais, ser interpretados no sentido de que o princípio da proporcionalidade foi respeitado e os mesmos são compatíveis com disposições nacionais que, no caso de uma demissão ilegal, preveem uma indemnização, que são aplicáveis mesmo em caso de violação do princípio do direito da União da igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, que determinam um período máximo de indemnização de seis meses e estabelecem o respetivo montante — o vencimento de base do lugar ocupado, mas apenas se e na medida em que a pessoa esteja desempregada ou receba um salário inferior, na condição de o direito da pessoa à recolocação no mesmo lugar existir autonomamente e não como parte do seu direito a indemnização nos termos do direito nacional do Estado-Membro em causa?

⁽¹⁾ JO L 204, p. 23.

⁽²⁾ JO L 303, p. 16.

Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Korkein hallinto-oikeus (Finlândia) em 20 de janeiro de 2016 — A Oy

(Processo C-33/16)

(2016/C 111/16)

Língua do processo: finlandês

Órgão jurisdicional de reenvio

Korkein hallinto-oikeus (Finlândia)