



Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
JEAN RICHARD DE LA TOUR
apresentadas em 13 de janeiro de 2022¹

Processo C-587/20

**Ligebehandlingsnævnet como representante de A
contra
HK/Danmark,
HK/Privat,
sendo intervenientes
Fagbevægelsens Hovedorganisation**

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Østre Landsret (Tribunal de Recurso da Região Este, Dinamarca)]

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2000/78/CE — Princípio da igualdade de tratamento em matéria de emprego e da atividade profissional — Proibição de discriminação em razão da idade — Artigo 3.º, n.º 1, alínea a) e d) — Âmbito de aplicação — Cargo de coordenador eleito de um sindicato — Estatutos desse sindicato que preveem a elegibilidade para coordenador apenas dos membros que, no dia da eleição, não tenham atingido os 60 ou 61 anos»

I. Introdução

1. O presente pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 3.º, n.º 1.º, alínea a), da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional².

2. Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe a Ligebehandlingsnævnet (Comissão para a igualdade de tratamento, Dinamarca), como representante de A, e a Confederação HK/Danmark, um sindicato, bem como a Federação HK/Privat, a respeito de uma disposição estatutária desta federação segundo a qual A não se podia candidatar à presidência desta, em razão da sua idade no dia da eleição.

3. O órgão jurisdicional de reenvio pergunta ao Tribunal de Justiça sobre a aplicabilidade da Diretiva 2000/78 a uma tal situação. Nas presentes conclusões, defenderei que o artigo 3.º, n.º 1, alíneas a) e d), desta diretiva deve ser interpretado no sentido de que um limite de idade estabelecido nos estatutos de uma organização de trabalhadores para a elegibilidade para o cargo de coordenador dessa organização é abrangido pelo âmbito de aplicação da referida diretiva.

¹ Língua original: francês.

² JO 2000, L 303, p. 16.

II. Quadro jurídico

A. Diretiva 2000/78

4. O artigo 3.º da Diretiva 2000/78, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», estabelece, no seu n.º 1:

«Dentro dos limites das competências atribuídas à [União Europeia], a presente diretiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

a) Às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional, incluindo os critérios de seleção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de atividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo em matéria de promoção;

[...]

d) À filiação ou envolvimento numa organização de trabalhadores ou patronal, ou em qualquer organização cujos membros exerçam uma profissão específica, incluindo as regalias concedidas por essas organizações.»

B. Direito dinamarquês

5. A Lov nr. 459 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Lei n.º 459 Relativa à Proibição de Discriminação no Mercado de Trabalho), de 12 de junho de 1996, alterada pelas Leis n.º 253, de 7 de abril de 2004, e n.º 1417, de 22 de dezembro de 2004, de transposição da Diretiva 2000/78.

6. O artigo 1.º, n.º 1, desta lei, na sua versão aplicável ao litígio no processo principal, enuncia:

«Entende-se por discriminação na aceção da presente lei qualquer ato de discriminação direta ou indireta com base [...] na idade [...]»

7. O artigo 2.º, n.º 1, da referida lei prevê:

«Nenhum empregador pode discriminar, no momento de contratação, despedimento, transferência, promoção ou em matéria de remuneração e condições de trabalho.»

8. O artigo 3.º, n.ºs 3 e 4, da mesma lei dispõe:

«3. A proibição de discriminação é igualmente aplicável a qualquer pessoa que adote disposições e tome decisões relativas ao acesso a profissões independentes.

4. A proibição de discriminação é igualmente aplicável a qualquer pessoa que tome decisões sobre a filiação ou participação em organizações de trabalhadores ou empregadores, e sobre os benefícios que tais organizações conferem.»

III. Litígio no processo principal e questão prejudicial

9. Resulta da decisão de reenvio que A, nascida em 1948, foi recrutada em 1978 como dirigente sindical numa secção local da organização de trabalhadores HK. Em 1980, foi transferida para a confederação nacional. O congresso da federação HK/Service (agora HK/Privat) elegeu-a vice-presidente em 1992 e depois presidente em 1993. Foi então reeleita de quatro em quatro anos e exerceu as funções de presidente dessa federação até 8 de novembro de 2011, quando tinha 63 anos e tinha ultrapassado o limite de idade estabelecido no artigo 9.º dos estatutos dessa federação para se candidatar à reeleição que devia realizar-se nesse mesmo ano. Com efeito, este artigo prevê, no seu n.º 1, que apenas os membros que, no dia da eleição, não tenham atingido a idade de 60 anos podem ser eleitos para o cargo de presidente, sendo este limite de idade 61 anos para os membros reeleitos após o congresso de 2005.

10. Na sequência de uma denúncia apresentada por A, a Comissão para a igualdade de tratamento, na sua Decisão de 22 de junho de 2016, considerou que a proibição de A se candidatar à presidência da HK/Privat no congresso de 2011 devido à sua idade, era contrária à lei relativa, designadamente à proibição de discriminação no mercado de trabalho e ordenou à HK/Danmark e à HK/Privat o pagamento a A da quantia de 25 000 coroas dinamarquesas (DKK) (cerca de 3 460 euros)³ a título de indemnização, acrescida de juros de mora.

11. Uma vez que essa decisão não foi executada, a recorrente no processo principal⁴ interpôs recurso contra a HK/Danmark e a HK/Privat no Københavns Byret (Tribunal da Comarca de Copenhaga, Dinamarca). Na medida em que levantava questões de princípio, este recurso foi remetido para o Østre Landsret (Tribunal de Recurso da Região Este, Dinamarca).

12. O órgão jurisdicional de reenvio considera que a resolução do litígio que lhe foi submetido depende da questão de saber se, na qualidade de coordenadora eleita da HK/Privat e membro do seu pessoal político, A está abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, uma vez que, nesse caso, é pacífico que o artigo 9.º dos estatutos dessa federação estaria na origem contra si de uma discriminação direta em razão da idade, nos termos dessa diretiva.

13. A este respeito, este órgão jurisdicional observa que as funções desempenhadas por A como coordenadora de setor da HK/Privat consistiam em assegurar a direção geral desse setor, determinar a sua ação política nos seus grupos profissionais, celebrar e renovar acordos coletivos bem como assegurar o respeito dos mesmos. Além disso, devia aplicar as decisões do congresso e da direção do referido setor, bem como as da direção confederal da HK/Danmark, de que também fazia parte.

14. Quanto às condições de envolvimento de A, o referido órgão jurisdicional declara que, em conformidade com a «convenção de pessoas eleitas» de 27 de outubro de 2009, assinada por A, esta estava contratada por HK/Privat a tempo inteiro e não exercia qualquer outra atividade. Recebia uma remuneração mensal de 69 548,93 DKK (cerca de 9 350 euros)⁵, o que corresponde a um escalão remuneratório especial do Estado. Não se enquadrava no âmbito da lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Lei Relativa às Relações Jurídicas entre os Empregadores e os Trabalhadores Assalariados)⁶, uma vez que as suas funções eram de natureza política.

³ À taxa de câmbio de 22 de junho de 2016.

⁴ Ou seja, a Comissão para a igualdade de tratamento, na sua qualidade de representante de A no processo principal.

⁵ À taxa de câmbio de 27 de outubro de 2009.

⁶ Na versão decorrente do Decreto de codificação n.º 81, de 3 de fevereiro de 2009, conforme alterado.

Também não estava sujeita a um acordo coletivo, mas sim aos estatutos da HK. Em contrapartida, a *lov om ferie* (Lei das Férias Pagas)⁷ era-lhe aplicável e estava vinculada ao sigilo profissional.

15. Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio salienta que, como coordenadora eleita de uma federação, A não tinha o estatuto de trabalhadora, mas ocupava um lugar de confiança pelo qual respondia perante o congresso da HK/Privat, que a tinha elegido. No entanto, as suas funções como coordenadora incluíam certos elementos característicos de uma relação laboral em geral.

16. Este órgão jurisdicional considera que o Tribunal de Justiça não definiu com precisão os conceitos de «emprego», «trabalho independente» e «atividade profissional», mencionados no artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78, e que não se pronunciou sobre se os representantes eleitos de um sindicato, membros do seu pessoal político, são abrangidos pelo âmbito de aplicação da referida diretiva.

17. Nestas condições, o Østre Landsret (Tribunal de Recurso da Região Este) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Deve o artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva [2000/78], relativa ao emprego, ser interpretado no sentido de que, nas circunstâncias descritas [no pedido de decisão prejudicial], um coordenador de setor de um sindicato, politicamente eleito, está abrangido pelo âmbito de aplicação da referida diretiva?»

18. A recorrente no processo principal, HK/Danmark e HK/Privat, a Fagbevægelsens Hovedorganisation (Confederação dos Sindicatos, Dinamarca, a seguir «FH»), o Governo helénico e a Comissão Europeia apresentaram observações escritas. As partes apresentaram as suas observações orais na audiência realizada em 20 de outubro de 2021.

IV. Análise

19. A título preliminar, há que salientar que, com a sua questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta apenas ao Tribunal de Justiça se a condição da idade para a elegibilidade para o lugar de coordenador de um sindicato está abrangida pelo âmbito de aplicação material da Diretiva 2000/78. Ao invés, esse órgão jurisdicional não questiona o Tribunal de Justiça sobre a existência de uma diferença de tratamento com base na idade e na sua eventual justificação. Por conseguinte, não vou examinar esses aspetos nestas conclusões.

20. O referido órgão jurisdicional convida o Tribunal de Justiça a clarificar o âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78 em relação a uma disposição dos estatutos de um sindicato que condiciona a elegibilidade para o lugar de coordenador desse sindicato à condição de o candidato a esse lugar não ter atingido a idade de 60 ou 61 anos.

21. Importa ter em conta que, com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o conceito de «condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional» que figura no artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78, é de interpretar no sentido de que nesse conceito cabe um limite de idade previsto nos estatutos de um sindicato para ser elegível para o lugar de coordenador desse sindicato.

⁷ Na versão decorrente do Decreto de codificação n.º 1177, de 9 de outubro de 2015, conforme alterado.

22. Tal como o Governo helénico, considero que, para dar uma resposta útil e completa ao órgão jurisdicional de reenvio, a questão que este coloca deve entender-se como referência também ao artigo 3.º, n.º 1, alínea d), da referida diretiva.

23. Por conseguinte, examinarei a questão submetida por esse órgão jurisdicional sucessivamente do ponto de vista do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78/CE e, posteriormente, do ponto de vista do artigo 3.º, n.º 1, alínea d), dessa diretiva. Concluirei formulando algumas observações sobre a compatibilidade da interpretação proposta com a liberdade de associação.

A. Quanto ao âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, nos termos do seu artigo 3.º, n.º 1, alínea a)

24. Segundo a própria redação do título desta Diretiva 2000/78, a mesma diz respeito ao emprego e à atividade profissional. Quando adotam medidas compreendidas no âmbito de aplicação desta diretiva, a qual, no domínio do emprego e da atividade profissional, concretiza o princípio da não discriminação em razão da idade, atualmente consagrado no artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia⁸, os Estados-Membros e os parceiros sociais devem agir respeitando a referida diretiva⁹.

25. Decorre do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78 que esta é aplicável «a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito [...] às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional, incluindo os critérios de seleção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de atividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo em matéria de promoção».

26. Conforme já salientado pelo Tribunal de Justiça, a Diretiva 2000/78 não remete para o direito dos Estados-Membros para definir o conceito de «condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional». Ora, decorre das exigências tanto da aplicação uniforme do direito da União como do princípio da igualdade que os termos de uma disposição do direito da União que não comporte uma remissão expressa para o direito dos Estados-Membros para determinar o seu sentido e o seu alcance devem em princípio ser objeto de uma interpretação autónoma e uniforme em toda a União¹⁰.

27. Além disso, uma vez que a Diretiva 2000/78 não define os termos «condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional», devem os mesmos ser interpretados de acordo com o seu sentido habitual na linguagem comum, tendo em conta o contexto em que são utilizados e os objetivos prosseguidos pela regulamentação de que fazem parte¹¹.

⁸ A seguir «Carta».

⁹ V., nomeadamente, Acórdão de 19 de julho de 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, n.º 17 e jurisprudência aí referida).

¹⁰ V. Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, n.º 31 e jurisprudência aí referida).

¹¹ V. Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, n.º 32 e jurisprudência aí referida).

28. A este respeito, o Tribunal de Justiça salientou que a locução «condições de acesso ao emprego [...] ou à atividade profissional» visa, na linguagem comum, circunstâncias ou factos cuja existência deve imperativamente ser demonstrada para que uma pessoa possa obter um determinado emprego ou atividade profissional¹².

29. O Tribunal de Justiça declarou igualmente que decorre do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78 que esta é aplicável «a qualquer pessoa à procura de emprego, incluindo no que respeita aos critérios de seleção e aos requisitos de recrutamento para esse emprego»¹³. No entanto, para que uma pessoa possa invocar a proteção conferida por esta diretiva, deve procurar verdadeiramente obter o emprego a que se candidata formalmente¹⁴.

30. São abrangidos, por exemplo, pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, por força do seu artigo 3.º, n.º 1, alínea a), uma regulamentação que limita a contratação de bombeiros a pessoas com menos de 30 anos¹⁵, bem como uma regulamentação que fixa uma idade máxima para o exercício da profissão de dentista convencionado no quadro do regime legal de seguro de doença¹⁶.

31. À luz desta jurisprudência do Tribunal de Justiça, considero que, na medida em que o limite de idade previsto nos estatutos da HK/Privat deve imperativamente ser respeitado para que uma pessoa possa ocupar o cargo de coordenador desse sindicato, tal regra faz parte das «condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional» na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78.

32. Em apoio dessa opinião, sublinho que a própria redação desta disposição demonstra a intenção do legislador da UE de conceber o âmbito de aplicação desta diretiva como sendo particularmente amplo. Com efeito, ao justapor os termos «emprego», «trabalho independente» e «atividade profissional»¹⁷, na minha opinião, esse legislador quis abranger todas as regras que estabelecem condições de acesso a qualquer atividade profissional, independentemente da sua natureza e características. A referida diretiva aplica-se assim às relações de trabalho nos setores público e privado¹⁸, independentemente da natureza e das modalidades dessas relações. Observo, a este respeito, que, de acordo com a explicação do artigo 3.º na exposição de motivos da proposta de diretiva do Conselho que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional¹⁹, «[a] igualdade de tratamento em matéria de acesso ao emprego ou ao

¹² V. Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, n.º 33).

¹³ V., nomeadamente, Acórdão de 28 de julho de 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, n.º 34 e jurisprudência aí referida).

¹⁴ Ver Acórdão de 28 de julho de 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, n.ºs 29 e 35). Assim, o artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que a situação em que uma pessoa, ao apresentar a sua candidatura a um emprego, pretende obter não esse emprego mas apenas o estatuto formal de candidato, com o único objetivo de reclamar uma indemnização, não está abrangida pelo conceito de «acesso ao emprego ou à atividade profissional», na aceção desta disposição, e, se estiverem reunidos os elementos exigidos nos termos do direito da União, pode ser qualificada de abuso de direito (n.º 44 e dispositivo desse acórdão).

¹⁵ V. Acórdão de 12 de janeiro de 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3).

¹⁶ V. Acórdão de 12 de janeiro de 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4). Neste acórdão, o Tribunal de Justiça considerou que a regulamentação em causa também dizia respeito às «condições de emprego e de trabalho», na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78 (n.º 33).

¹⁷ Os termos para «emprego», «trabalho independente» e «atividade profissional» utilizados, por exemplo, na língua espanhola são «empleo», «actividad por cuenta propia», bem como «ejercicio profesional» e, na língua inglesa, «employment», «self-employment», bem como «occupation».

¹⁸ V., a propósito da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO 2006, L 204, p. 23), Acórdão de 16 de julho de 2015, Maistrellis, C-222/14, EU:C:2015:473, n.º 42)

¹⁹ COM (1999) 565 final.

trabalho independente (alínea a) implica a eliminação de todas as formas de discriminação baseadas em preceitos que impeçam o acesso dos indivíduos a *todas as formas de emprego e atividade profissional*»²⁰.

33. Há que reconhecer que a eleição para o cargo de coordenador de um sindicato como a HK/Privat leva ao exercício de uma atividade profissional. Não há dúvida, a meu ver, que, se nos referirmos ao significado do conceito de «emprego» na linguagem comum, ao candidatar-se à eleição, A desejava obter um emprego no sindicato, que se caracteriza, neste caso, pelo exercício de funções de gestão a tempo inteiro na HK/Privat, que dão lugar ao pagamento de uma remuneração mensal²¹.

34. Em meu entender, é claro que a utilização conjunta no artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78 dos conceitos de «emprego», «trabalho independente» e «atividade profissional» demonstra que o legislador da União não teve qualquer intenção de limitar o âmbito da referida diretiva aos empregos que conferem aos seus titulares o estatuto de «trabalhador», na aceção do artigo 45.º TFUE e das numerosas normas do direito derivado da União que têm por objeto proteger os trabalhadores como parte mais fraca numa relação de trabalho. Neste âmbito, o conceito de «trabalhador» visa normalmente uma pessoa que realiza, durante certo tempo, em benefício de outra e sob a sua direção, prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração²².

35. Isto não significa que a definição de «trabalhador», tal como resulta do direito da União, seja irrelevante no âmbito da Diretiva 2000/78. A jurisprudência do Tribunal de Justiça contém, de facto, vários exemplos de utilização desta definição no domínio do combate à discriminação²³. A razão é que, seja qual for o domínio em que intervenham, os acórdãos do Tribunal de Justiça precisam o conceito de «trabalhador» perante o princípio da igualdade de tratamento²⁴, o que implica, por sua vez, a utilização da definição deste conceito em todos os âmbitos em que este princípio está em causa. Por outras palavras, a definição do conceito de «trabalhador», na aceção do artigo 45.º TFUE, está naturalmente vocacionada a estender-se a todos os processos concernentes ao princípio da igualdade de tratamento no trabalho e na atividade profissional.

36. Dito isto, embora os trabalhadores assim definidos sejam indubitavelmente abrangidos pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, esse âmbito é, a meu ver, mais amplo e abrange todas as situações em que um requisito baseado num dos motivos de discriminação enumerados nessa diretiva é imposto ao acesso a atividades profissionais de qualquer tipo, quer se trate, em particular, de emprego ou de trabalho independente²⁵. Em suma, qualquer obstáculo à contratação é suscetível de ser apreciado na perspetiva do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da referida diretiva.

²⁰ O sublinhado é meu.

²¹ V. n.ºs 13 e 14 das presentes conclusões.

²² V., nomeadamente, Acórdão de 16 de julho de 2020, Governo della Repubblica italiana (Estatuto dos juízes de paz italianos) (C-658/18, EU:C:2020:572, n.º 94 e jurisprudência aí referida).

²³ V., nomeadamente, Acórdãos de 1 de outubro de 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, n.º 22 a 27), bem como de 19 de julho de 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, n.ºs 19 a 23). V., também, Conclusões do advogado-geral Rantos no processo HR Rail (C-485/20, EU:C:2021:916, n.º 48), que observa, com base neste último acórdão, que o conceito de «trabalhador», na aceção da Diretiva 2000/78, é o mesmo que na aceção do artigo 45.º TFUE.

²⁴ V. Acórdão de 14 de dezembro de 1995, Megner e Scheffel (C-444/93, EU:C:1995:442, n.º 20).

²⁵ É interessante, a este respeito, estabelecer um paralelo com a jurisprudência constante do Tribunal de Justiça segundo a qual «as disposições do Tratado relativas à livre circulação de pessoas, vistas no seu conjunto, visam facilitar, aos nacionais dos Estados-Membros, o exercício de atividades profissionais de qualquer natureza no território da União»: v., nomeadamente, Acórdão de 11 de novembro de 2021 MH e ILA (Direitos a pensão em caso de insolvência) (C-168/20, EU:C:2021:907, n.º 86 e jurisprudência aí referida). O sublinhado é meu.

37. Como salientou acertadamente o Governo helénico na audiência, e como a sua base jurídica indica²⁶, a Diretiva 2000/78 não constitui uma regulamentação para a proteção dos trabalhadores como a parte mais fraca numa relação de trabalho. O objetivo dessa diretiva é eliminar, por razões de interesse social e público, todos os obstáculos baseados em motivos discriminatórios ao acesso aos meios de subsistência e à capacidade de contribuir para a sociedade através do trabalho, independentemente da forma jurídica sob a qual esse trabalho é prestado.

38. Assim, o âmbito de aplicação da referida diretiva não se limita às atividades cujas características permitiriam à pessoa que procura aceder às mesmas preencher todos os critérios do conceito de «trabalhador», na aceção do artigo 45.º TFUE.

39. Em particular, observo que o critério relativo à existência de uma relação de subordinação em relação ao empregador, sobre o qual parecem incidir as dúvidas do órgão jurisdicional de reenvio, não resulta da redação do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78. Pelo contrário, a menção nesta disposição de um acesso ao «trabalho independente» ilustra o facto de que uma relação de subordinação relativamente a um empregador não tem necessariamente de ser demonstrada para que uma situação fique compreendida no âmbito de aplicação da presente diretiva. Além disso, decorre da redação da referida disposição que ela diz respeito às «condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional [...] a todos os níveis da hierarquia profissional»²⁷, incluindo, portanto, o nível mais elevado.

40. Além disso, saliento que o artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78 refere «os critérios de seleção e as condições de contratação», o que, na minha opinião, pode incluir o acesso a uma atividade profissional organizada por meio de uma eleição. Na minha opinião, o facto de o acesso ao cargo de coordenador de um sindicato ser através de uma votação na qual os seus sindicalizados podem participar não é de molde a excluir a aplicação desta diretiva. Para além do facto de esta última não distinguir entre a forma de acesso a um emprego, o Tribunal de Justiça já decidiu que o método de recrutamento para um lugar é irrelevante para efeitos da aplicação da referida Diretiva²⁸.

41. Além do mais, o facto invocado pelo órgão jurisdicional de reenvio de que o lugar de coordenador de um sindicato envolve o exercício de funções de natureza política parece-me irrelevante para efeitos de determinar se a Diretiva 2000/78 é aplicável, tal como previsto no seu artigo 3.º, n.º 1, alínea a). Com efeito, mesmo que o exercício de tais funções possa ter significado no direito nacional²⁹, é importante salientar que, nos termos dessa disposição, a Diretiva aplica-se «seja qual for o ramo de atividade». Além disso, afigura-se que, nos casos em que os Estados-Membros possam prever que a referida diretiva não se aplica a um determinado ramo de atividade, tal é expressamente mencionado na diretiva. É o caso das forças armadas, que, nos termos do artigo 3.º, n.º 4, da mesma diretiva, podem ser excluídas do seu âmbito de aplicação no que respeita às discriminações baseadas numa deficiência ou na idade.

42. Por conseguinte, decorre, a meu ver, dos termos claros do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78 que o âmbito de aplicação desta inclui uma regra que estabelece um limite de idade, como o que está em causa no processo principal, na medida em que essa regra prevê uma condição de acesso ao lugar de coordenador de um sindicato.

²⁶ A saber o artigo 13.º, CE, atual artigo 19.º, n.º 1, TFUE.

²⁷ O sublinhado é meu.

²⁸ V., neste sentido, Acórdão de 25 de abril de 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, n.º 45).

²⁹ Parece haver uma distinção no direito dinamarquês entre o pessoal com funções políticas e outro pessoal de uma organização sindical, não estando os primeiros sujeitos à lei relativa aos trabalhadores por conta de outrem ao Código do Trabalho.

43. A interpretação que pode ser deduzida da redação dessa disposição é, na minha opinião, sustentada pelos objetivos prosseguidos por essa diretiva.

44. A este propósito, importa recordar que a Diretiva 2000/78 foi adotada com base no artigo 13.º CE, que passou a artigo 19.º, n.º 1, TFUE, que confere à União competência para tomar as medidas necessárias para combater a discriminação em razão, nomeadamente, da idade. Esta diretiva visa assim estabelecer um quadro geral para assegurar a todas as pessoas a igualdade de tratamento «no emprego e na atividade profissional», proporcionando-lhes uma proteção eficaz contra as discriminações baseadas num dos motivos enumerados no seu artigo 1.º³⁰, entre os quais figura a idade.

45. Em especial, o considerando 9 da Diretiva 2000/78 sublinha que «[o] emprego e a atividade profissional são elementos importantes para garantir a igualdade de oportunidades para todos e muito contribuem para promover a plena participação dos cidadãos na vida económica, cultural e social, bem como o seu desenvolvimento pessoal». Também neste sentido, o considerando 11 desta diretiva enuncia que «a discriminação baseada [nomeadamente na idade] pode comprometer a realização dos objetivos do Tratado [FUE], nomeadamente a promoção de um elevado nível de emprego e de proteção social, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão económica e social, a solidariedade e a livre circulação das pessoas».

46. A Diretiva 2000/78 concretiza assim, no domínio por ela abrangido, o princípio geral da não discriminação atualmente consagrado no artigo 21.º da Carta³¹.

47. O Tribunal de Justiça decidiu que, tendo em conta este objetivo e atendendo à natureza dos direitos que a Diretiva 2000/78 pretende proteger, bem como aos valores fundamentais que lhe subjazem, o conceito de «condições de acesso ao emprego [...] ou à atividade profissional», na aceção do seu artigo 3.º, n.º 1, alínea a), que define o seu âmbito de aplicação, não pode ser objeto de uma interpretação restritiva³².

48. O objetivo prosseguido pela Diretiva 2000/78, não poderia ser alcançado se a proteção contra as discriminações no domínio do emprego e da atividade profissional dependesse da qualificação formal de uma relação de emprego em direito nacional ou da escolha, quando do início de funções

³⁰ V., no que respeita à deficiência, Acórdão de 15 de julho de 2021, Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, n.º 26 e jurisprudência aí referida).

³¹ V., nomeadamente, Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, n.º 38 e jurisprudência aí referida).

³² V., nomeadamente, Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, n.º 39 e jurisprudência aí referida). No n.º 58 deste acórdão, o Tribunal de Justiça declarou que o «conceito de “condições de acesso ao emprego [...] ou à atividade profissional”, contido no artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78, deve ser interpretado no sentido de que são abrangidas por este conceito as declarações efetuadas por uma pessoa no decurso de uma transmissão audiovisual, segundo as quais, na sua empresa, jamais recrutaria ou recorreria à colaboração de pessoas de uma determinada orientação sexual, e isto apesar de nenhum processo de recrutamento estar em curso ou programado, desde que o nexo entre essas declarações e as condições de acesso ao emprego ou à atividade profissional nessa empresa não seja hipotético».

de uma pessoa, entre um ou outro tipo de contrato³³. Da mesma forma, tal constituiria obstáculo a esse objetivo se tal proteção dependesse da natureza das funções desempenhadas no âmbito de um determinado emprego.

49. Todos estes elementos militam, a meu ver, a favor da abordagem de que um limite de idade estabelecido nos estatutos de um sindicato para ser elegível para o lugar de coordenador desse sindicato é abrangido pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, tal como previsto no artigo 3.º, n.º 1, alínea a), desta diretiva.

B. Quanto ao âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, nos termos do seu artigo 3.º, n.º 1, alínea d)

50. Entendo que a situação em causa no processo principal está igualmente abrangida pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva 2000/78.

51. Recordo que esta disposição se refere «[à] filiação ou *envolvimento* numa organização de trabalhadores ou patronal, ou em qualquer organização cujos membros exerçam uma profissão específica, incluindo as regalias concedidas por essas organizações»³⁴.

52. Na minha opinião, quando uma pessoa como A deseja candidatar-se a uma eleição a fim de se tornar coordenadora de um sindicato, trata-se de uma forma de «envolvimento»³⁵ ou, por outras palavras, da sua participação nessa organização, na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva 2000/78.

53. Este âmbito de aplicação desta diretiva é retomado no Regulamento (CEE) n.º 1612/68 do Conselho, de 15 de outubro de 1968, relativo à livre circulação dos trabalhadores na Comunidade³⁶.

54. Nos termos do artigo 8.º, n.º 1, deste regulamento «[o] trabalhador nacional de um Estado-Membro empregado no território de outro Estado-Membro beneficia da igualdade de tratamento em matéria de filiação em organizações sindicais e de exercício dos direitos sindicais, incluindo o direito de voto [...] *Beneficia, além disso, do direito de elegibilidade para os órgãos de representação dos trabalhadores na empresa*»³⁷.

³³ V., por analogia, Acórdão de 11 de novembro de 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, n.º 69), que ilustra que a proteção conferida pelas diretivas relativas ao combate à discriminação no domínio do emprego e da atividade profissional é dirigida a indivíduos para além do seu mero estatuto de «trabalhadores» na aceção do direito da União. Com efeito, resulta dos n.ºs 64 e seguintes desse acórdão que a situação de um membro da direção de uma sociedade de capitais que foi objeto de uma medida de destituição quando estava grávida deve ser examinada do ponto de vista da proibição de discriminação em razão do sexo, se tal pessoa não puder, tendo em conta a natureza da atividade e o quadro em que essa atividade é exercida, invocar a qualidade de «trabalhadora grávida» na aceção da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (Décima Diretiva especial na aceção do artigo 16.º, n.º 1, da Diretiva 89/391/CEE) (JO 1992, L 348, p. 1).

³⁴ O sublinhado é meu.

³⁵ Respetivamente «participación», «Mitwirkung» e «involvement» em espanhol, alemão e inglês.

³⁶ JO 1968, L 257, p. 2. V., neste sentido, Martin, D., «Article 3 — Champ d'application », *Directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail: Commentaire article par article*, Bruylant, Bruxelles, 2020, pp. 85 a 106, em especial p. 98.

³⁷ O sublinhado é meu.

55. No âmbito do referido regulamento, o direito de filiação e de envolvimento inclui o direito de eleger ou de ser eleito³⁸.

56. O artigo 8.º, primeiro parágrafo, do Regulamento (UE) n.º 492/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril de 2011, relativo à livre circulação dos trabalhadores na União³⁹, refere-se agora expressamente ao «acesso aos lugares de administração ou de direção de uma organização sindical».

57. O que precede leva-me a considerar que o conceito de «envolvimento» deve ser entendido como referindo-se, nomeadamente, ao acesso aos lugares de administração ou de direção de uma organização sindical. Não vejo por que motivo o princípio da igualdade de tratamento se deveria aplicar a esse acesso em matéria de livre circulação de trabalhadores e não em matéria de luta contra a discriminação em razão da idade.

58. Na audiência, a Comissão declarou que, na sua opinião, o artigo 3.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva 2000/78 refere-se ao caso em que o empregador estabelece limites à participação dos trabalhadores num sindicato. Na minha opinião, a Comissão tem uma leitura restritiva desta disposição que a sua redação de modo algum impõe. Com efeito, considero que o texto dessa disposição não exclui que uma medida que estabeleça tais limites possa provir dessa própria organização, em particular dos seus estatutos.

C. Observações finais sobre a compatibilidade da interpretação proposta com a liberdade de associação

59. Em apoio da sua posição de excluir a aplicabilidade da Diretiva 2000/78 à eleição para o lugar de coordenador de um sindicato, a FH referiu na audiência que esta diretiva deveria ser interpretada em conformidade com o artigo 3.º, n.º 1, da Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 9 de julho de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, do qual decorre que as organizações sindicais são livres de escolher os seus representantes⁴⁰. Ao formular este argumento, a FH esconde, contudo, o facto de esta diretiva constituir a expressão no direito da União de um princípio geral de proibição de discriminações em matéria de emprego e de atividade profissional, que é protegido por outra convenção da OIT, a saber, a Convenção n.º 111, de 20 de junho de 1958, relativa à discriminação (emprego e profissão),

³⁸ V. a propósito de uma legislação de um Estado-Membro que exclui os trabalhadores nacionais de outros Estados-Membros, empregados nesse Estado-Membro, do direito de eleger ou ser eleitos nas eleições para as câmaras profissionais, Acórdão de 18 de maio de 1994, Comissão/Luxemburgo (C-118/92, EU:C:1994:198). V., também, relativamente a uma legislação nacional que recusa aos trabalhadores estrangeiros o direito de voto para as eleições dos membros de uma câmara profissional em que estão obrigatoriamente inscritos, para a qual devem pagar quotizações, que está encarregada da defesa dos interesses dos trabalhadores inscritos e que exerce uma função consultiva no domínio legislativo, Acórdão de 4 de julho de 1991, ASTI (C-213/90, EU:C:1991:291). Com base nestes acórdãos, o Tribunal de Justiça, ao interpretar o artigo 10.º, n.º 1, da Decisão n.º 1/80 de 19 de setembro de 1980, relativa ao desenvolvimento da associação, adotada pelo Conselho de Associação instituído pelo Acordo de Associação entre a Comunidade Económica Europeia e a Turquia, entendeu o direito de ser eleito para a assembleia geral de um organismo de representação e defesa dos interesses dos trabalhadores como respeitante às «condições de trabalho» dos trabalhadores turcos: v. Acórdão de 8 de maio de 2003, Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2003:260), e Conclusões do advogado-geral F.G. Jacobs no processo Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2002:758, n.ºs 42 a 46). V., também, Acórdão de 16 de setembro de 2004, Comissão/Áustria (C-465/01, EU:C:2004:530). Na medida em que a Diretiva 2000/78, consagra, no artigo 3.º, n.º 1, alínea d), uma disposição específica sobre o envolvimento numa organização de trabalhadores, não me parece útil examinar a situação no processo principal também à luz do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), desta diretiva, do qual decorre que a referida diretiva é aplicável às «condições de emprego e de trabalho».

³⁹ JO 2011, L 141, p. 1.

⁴⁰ Esta disposição prevê que «as organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua atividade e formular o seu programa de ação».

referida no considerando 4 da referida diretiva. A existência destas duas convenções é reveladora de que a liberdade das organizações sindicais de elegerem os seus representantes deve ser conciliada com a proibição de discriminação no emprego e na atividade profissional.

60. Ora, o argumento apresentado pela FH equivale, na realidade, a sustentar que esta liberdade deveria prevalecer sobre a proibição da discriminação no emprego e na atividade profissional. Por outras palavras, a abordagem que consiste em colocar a eleição para o lugar de coordenador de um sindicato no âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78 seria incompatível com a liberdade das organizações sindicais de elegerem os seus representantes, o que é uma componente da liberdade de associação no domínio sindical, consagrada no artigo 12.º, n.º 1, da Carta⁴¹.

61. Tal argumento não pode, a meu ver, ser acolhido. Com efeito, a liberdade das organizações sindicais de elegerem os seus representantes não lhes pode dar carta-branca para adotarem nos seus estatutos medidas que possam levar à discriminação no emprego e na atividade profissional.

62. A este respeito, sou de opinião que o Tribunal de Justiça deve aplicar, por analogia, o raciocínio que adotou em relação à liberdade de expressão no seu Acórdão de 23 de abril de 2020, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*⁴².

63. Assim, a interpretação segundo a qual a eleição para o lugar de coordenador de um sindicato é abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78 não pode ser posta em causa pela possível limitação do exercício da liberdade de associação, referida pela FH na audiência, que tal interpretação poderia implicar.

64. Com efeito, como resulta do artigo 52.º, n.º 1, da Carta, a liberdade de associação não é um direito absoluto e o seu exercício pode comportar restrições, desde que estejam previstas por lei e respeitem o conteúdo essencial desse direito e o princípio da proporcionalidade, a saber, 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.

65. Ora, é o que sucede no caso em apreço, visto que as restrições ao exercício da liberdade de associação que podem decorrer da Diretiva 2000/78 estão efetivamente previstas na lei, uma vez que resultam diretamente desta diretiva.

66. Estas restrições respeitam, além disso, o conteúdo essencial da liberdade de associação, uma vez que se aplicam unicamente a fim de alcançar os objetivos da referida diretiva, ou seja, garantir o princípio da igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional e a realização de um elevado nível de emprego e de proteção social. São, assim, justificadas por estes objetivos.

67. Tais restrições respeitam igualmente o princípio da proporcionalidade na medida em que os motivos de discriminação proibidos são enumerados no artigo 1.º da Diretiva 2000/78, cujo âmbito de aplicação, tanto material como pessoal, está delimitado pelo seu artigo 3.º, e a ingerência no exercício da liberdade de associação não vai além do que é necessário para realizar os objetivos da referida diretiva, proibindo apenas as disposições dos estatutos de uma organização de trabalhadores que constituem uma discriminação em matéria de emprego ou de atividade profissional.

⁴¹ O direito à negociação e à ação coletiva está, por sua vez, consagrado no artigo 28.º da Carta.

⁴² C-507/18, EU:C:2020:289.

68. Além disso, as restrições ao exercício da liberdade de associação que decorrem da Diretiva 2000/78 são necessárias para garantir os direitos em matéria de emprego e de atividade profissional de que dispõem as pessoas pertencentes aos grupos caracterizados por um dos motivos enumerados no artigo 1.º dessa diretiva.

69. Em especial, se, contrariamente à interpretação do artigo 3.º, n.º 1, alínea a) e d), da Diretiva 2000/78 que proponho, as disposições que impedem certas categorias de pessoas de se candidatarem ao lugar de coordenador de um sindicato escapassem ao âmbito de aplicação material desta diretiva com o fundamento, nomeadamente, de que esse lugar implica funções de natureza política, seriam possíveis limitações no acesso a esse lugar de coordenador por qualquer motivo protegido pela referida diretiva. Isto excluiria todo um conjunto de profissões exercidas no âmbito dos sindicatos da proteção conferida pela mesma diretiva em matéria de emprego e atividade profissional.

70. Acrescento que, se tal conceção fosse seguida, significaria que os estatutos de uma organização sindical poderiam privar uma pessoa designadamente em razão da sua religião ou orientação sexual da possibilidade de ser eleita para as funções de coordenador dessa organização. Vemos, portanto, a que excessos pode levar uma conceção restritiva do âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78.

71. Finalmente, parece-me no mínimo paradoxal, que seja uma organização que se propõe proteger os direitos dos trabalhadores a defender uma conceção restritiva do âmbito de aplicação de uma norma destinada a combater a discriminação no emprego e na atividade profissional.

72. À luz do que precede, considero que uma disposição dos estatutos de uma organização de trabalhadores que limita a elegibilidade para o lugar de coordenador dessa organização a pessoas que não atingiram uma determinada idade não pode ficar fora do regime de luta contra a discriminação no emprego e na atividade profissional estabelecido pela Diretiva 2000/78. Tal disposição, portanto, está abrangida pelo âmbito de aplicação material desta diretiva, tal como definido no seu artigo 3.º, n.º 1, alíneas a) e d).

V. Conclusão

73. Tendo em conta as considerações que precedem, proponho responder à questão prejudicial submetida pelo Østre Landsret (Tribunal de Recurso da Região Este, Dinamarca) do seguinte modo:

O artigo 3.º, n.º 1, alíneas a) e d), da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, deve ser interpretado no sentido de que um limite de idade estabelecido nos estatutos de uma organização de trabalhadores para a elegibilidade para o cargo de coordenador desse sindicato é abrangido pelo âmbito de aplicação da referida diretiva.