

Processo C-511/19**Resumo do pedido de decisão prejudicial em aplicação do artigo 98.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça****Data de entrada:**

4 de julho de 2019

Órgão jurisdicional de reenvio:

Areios Pagos (Tribunal de Cassação, Grécia)

Data da decisão de reenvio:

11 de junho de 2019

Recorrente:

AB

Recorrido:

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis

Objeto do processo principal

Reenvio prejudicial - Artigo 267.º TFUE - Diretiva 2000/78/CE – Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho – Discriminação em razão da idade - Discriminação indireta – Legislação nacional que estabelece um regime de reserva de mão-de-obra para os assalariados do setor público, baseado no critério da proximidade da aquisição do direito a uma pensão de velhice – Justificação da legislação nacional.

Objeto e base jurídica do pedido de decisão prejudicial

Interpretação do direito da União, artigo 267.º TFUE

Questões prejudiciais

- A) Constitui uma discriminação indireta em razão da idade, na aceção dos artigos 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea b), e 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78, a adoção por um Estado-Membro de uma legislação, aplicável ao Estado, às

autoridades locais, às pessoas coletivas de direito público e, de um modo geral, a todas as entidades do setor público alargado (entidades de direito privado), enquanto empregadores, como a prevista pelo artigo 34.º, n.ºs 1, alínea c), 3, primeiro parágrafo, e 4, da Lei n.º 4024/2011, com base na qual o pessoal com contrato de trabalho de direito privado celebrado com as referidas entidades fica sujeito a um regime de reserva de mão-de-obra por um período que não pode exceder vinte e quatro (24) meses, no período compreendido entre 1 de janeiro de 2012 e 31 de dezembro de 2013, aplicando como único critério substantivo a proximidade da aquisição do direito a uma pensão de velhice, correspondente a trinta e cinco (35) anos de quotizações, tendo igualmente em conta que, nos termos da legislação pertinente em matéria de segurança social então em vigor, para além de outras situações que não importam para efeitos do presente processo, para se adquirir o direito à pensão de velhice ao abrigo de uma relação de trabalho subordinado era necessário que o trabalhador tivesse pago ao IKA ou a outra entidade seguradora dos trabalhadores assalariados quotizações correspondentes a (pelo menos) 10 500 dias de trabalho (35 anos de trabalho) e tivesse completado (pelo menos) 58 anos de idade, sem obviamente excluir, em função do caso concreto, que o período de seguro (35 anos) fosse completado com uma idade diferente?

B) Em caso de resposta afirmativa à questão A), pode a adoção do regime de reserva de mão-de-obra ser objetiva e razoavelmente justificada, nos termos dos artigos 2.º, n.º 2, alínea b), i), e 6.º, n.º 1, alínea a), da diretiva, pela necessidade imediata de garantir resultados organizacionais, operacionais e orçamentais e, em especial, pela necessidade urgente de reduzir a despesa pública com vista à realização de objetivos quantitativos concretos até final de 2011, que figuram no preâmbulo da lei, conforme especificado no quadro orçamental a médio prazo, com o objetivo de respeitar os compromissos assumidos pelo Estado para com os seus parceiros-credores para fazer face à grave e prolongada crise económica e financeira que afetou o país e simultaneamente racionalizar e conter a expansão do setor público?

C) Em caso de resposta afirmativa à questão B),

1) A adoção de uma medida como a prevista pelo artigo 34.º, n.º 1, alínea c), da Lei n.º 4024/2011, que determina a redução drástica das remunerações do pessoal sujeito ao regime de reserva de mão-de-obra correspondente a 60 % do ordenado de base auferido no momento da colocação nesse regime de reserva de mão-de-obra, sem que, por outro lado, esse pessoal esteja obrigado a trabalhar para a entidade pública em causa, e que implica (de facto) a perda do eventual aumento salarial e da progressão na carreira durante o período compreendido entre a colocação no regime de reserva de mão-de-obra e a passagem à reforma com pensão de velhice, é adequada e necessária prossecução da referida finalidade, na aceção dos artigos 2.º, n.º 2, alínea b), i), e 6.º, n.º 1, alínea a), da diretiva, numa situação em que, cumulativamente:

- a) esse pessoal mantém a possibilidade de encontrar outro emprego (no setor privado) ou pode exercer uma profissão liberal ou um ofício durante a reserva de mão-de-obra sem perder o direito a receber a referida percentagem do ordenado de base, exceto se a remuneração ou os rendimentos decorrentes do novo trabalho ou ocupação superarem a remuneração auferida anteriormente à sua colocação no regime da reserva de mão-de-obra, caso em que a referida percentagem do ordenado de base sofrerá uma redução no valor do excedente [artigo 34.º, n.º 1, alínea f)];
- b) a entidade pública empregadora e, caso esta seja extinta, o OAED assume a obrigação de pagar à entidade seguradora em causa, até à reforma do assalariado, as quotizações para a segurança social, tanto do empregador como do trabalhador, relativas à pensão principal, à pensão complementar e à assistência social e sanitária, com base nas remunerações que este auferia antes da sua colocação no regime de reserva de mão-de-obra [artigo 34.º, n.º 1, alínea d)];
- c) estão previstas exceções ao regime de reserva de mão-de-obra para os grupos sociais vulneráveis que necessitem de proteção (cônjuge da pessoa sujeita à reserva de mão-de-obra, cônjuge ou filho com uma taxa de invalidez de, pelo menos, 67 % que viva com o trabalhador e esteja a seu cargo, trabalhador com uma taxa de invalidez de, pelo menos, 67 %, famílias numerosas, progenitores singulares que vivam com o trabalhador e estejam a seu cargo) [artigo 34.º, n.º 1, alínea b)];
- d) é dada ao referido pessoal prioridade no que toca à possibilidade de transferência para outros lugares vagos de entidades públicas com base em critérios objetivos e de mérito, mediante a sua inclusão na lista de classificação da ASEP [artigo 34.º, n.º 1, alínea a)], estando, todavia, tal possibilidade limitada de facto em virtude da redução drástica de contratação de pessoal pelas diversas entidades públicas, dada a necessidade de redução das despesas;
- e) é assegurada a adoção de medidas com vista ao reembolso dos empréstimos que os trabalhadores colocados no regime de reserva de mão-de-obra tenham contraído junto da Caixa de Depósitos e Mútuos e à conclusão de um acordo entre o Estado grego e a Associação de Bancos Gregos com o objetivo de facilitar o reembolso dos empréstimos que o referido pessoal tenha contraído junto de outros bancos, proporcionalmente ao respetivo rendimento familiar global e situação patrimonial (artigo 34.º, n.ºs 10 e 11);
- f) uma lei recente (artigo 1.º, n.º 15, da Lei n.º 4038/2012 - GU, série A', n.º 14) prevê com prioridade absoluta a adoção de um regulamento sobre as pensões e sobre a ordem de pagamento para o pessoal a que se referem as alíneas b) e c) e, seja como for, nunca mais de quatro meses

após o seu despedimento e a apresentação da documentação necessária para efeitos da atribuição da pensão;

- g) a referida perda da progressão na carreira e de aumentos salariais durante o período em que o pessoal com contrato de trabalho de direito privado está colocado no regime de reserva de mão-de-obra e até à sua aposentação com pensão de velhice, não ocorrerá na maior parte dos casos, incluindo no caso vertente, porquanto, devido à sua longa permanência na entidade pública, o trabalhador já terá esgotado a escala salarial ou/e a progressão na carreira previstas pela legislação em vigor em matéria de progressão?

2) A adoção de uma medida como a prevista pelo artigo 34.º, n.º 1, alínea e), da Lei n.º 4024/2011, que implica a perda total (ou proporcional), na aceção do artigo 8.º, alínea b), da Lei n.º 3198/1955, da indemnização em caso de despedimento ou de cessação da relação laboral do trabalhador, por estarem reunidas as condições para beneficiar da pensão de velhice, em 40 % da indemnização por despedimento prevista para os assalariados com seguro complementar (que, no caso de entidades públicas dotadas de utilidade pública ou subvencionadas pelo Estado, como sucede com o recorrido enquanto pessoa coletiva de direito privado, não pode exceder o montante máximo de 15 000 euros), mediante a compensação da mesma com as remunerações reduzidas auferidas durante a reserva de mão-de-obra, é adequada e necessária à prossecução da referida finalidade, na aceção dos artigos 2.º, n.º 2, alínea b), i), e 6.º, n.º 1, alínea a), da diretiva, tendo em conta que, de qualquer forma, esse pessoal teria sempre obtido uma indemnização inferior nos termos da referida legislação laboral em vigor, tanto no caso de demissão como no caso de despedimento pela entidade para a qual trabalhava?

Disposições de direito da União invocadas

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 (JO 2000, L 303, p. 16): considerando 25 e artigos 1.º, 2.º, n.os 1 e 2, alínea b), 3.º, n.º 1, alínea c), e 6.º, n.º 1, alínea a)

Disposições nacionais invocadas

Lei n.º 4024/2011, Regime de pensões, tabela única de remunerações - escalões, reserva de mão-de-obra e outras disposições de aplicação do quadro orçamental a médio prazo 2012-2015 (FEK, série A', n.º 226): artigo 34.º

Lei n.º 3304/2005, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento independentemente da raça ou da origem étnica, religião ou convicções pessoais, deficiência, idade ou orientação sexual (FEK, série A', n.º 16)

Lei n.º 4443/2016 I) Transposição [...] da Diretiva 2000/78/CE, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional [...] (FEK, série A', n.º 232)

Apresentação sucinta dos factos e do processo principal

- 1 AB, recorrente no processo principal, celebrou com o recorrido no processo principal, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon - Spyros Louis (a seguir «OAKA»), em 23 de junho de 1982, um contrato de trabalho por tempo indeterminado para desempenhar a função de técnico eletrónico especialista.
- 2 Por ato confirmativo do OAKA de 30 de dezembro de 2011, AB ficou *de jure* submetido, a contar de 1 de janeiro de 2012, ao regime de reserva de mão-de-obra nos termos do artigo 34.º, n.ºs 1, alínea c), 3, primeiro parágrafo, 4 e 8, da Lei n.º 4024/2011. Enquanto, no momento da sua colocação na situação de reserva de mão-de-obra auferia uma remuneração mensal de 3 775,58 euros (brutos), após ter sido colocado nessa situação a sua remuneração de base sofreu uma redução de 60 %, passando a ser de 1 064,99 euros (brutos) mensais, a partir de 1 de janeiro de 2012.
- 3 Em 30 de abril de 2013, o OAKA requereu a resolução do contrato de trabalho de AB e, ao abrigo do disposto no artigo 34.º, n.º 1, alínea e), da Lei n.º 4024/2011, que previa a compensação da indemnização devida em caso de despedimento com as remunerações pagas ao funcionário durante o período da reserva de mão-de-obra, não lhe pagou a indemnização legal por este reunir as condições para beneficiar da pensão de velhice da entidade seguradora em causa.
- 4 Invocando, designadamente, a incompatibilidade das referidas disposições do artigo 34.º da Lei n.º 4024/2011, por estabelecerem uma desigualdade de tratamento em razão da idade, com as disposições da Diretiva 2000/78, AB intentou uma ação judicial no Monomeles Protodikeio Athinon (Tribunal de Primeira Instância – juiz singular – de Atenas, Grécia) na qual pedia, em especial, que fosse declarada a nulidade da sua colocação no regime da reserva de mão-de-obra a partir de 1 de janeiro de 2012, que o OAKA fosse condenado a pagar-lhe a diferença entre a remuneração que auferia antes de ser colocado em reserva de mão-de-obra e a que posteriormente passou a receber após ter adquirido esse estatuto no período compreendido entre 1 de janeiro de 2012 e 30 de abril de 2013, e que o OAKA fosse ainda condenado a pagar-lhe o montante total de 32 108,04 euros, a título de indemnização por despedimento (sem o limite de 15 000 euros), acrescido de juros legais.
- 5 O Monomeles Protodikeio Athinon (Tribunal de Primeira Instância – juiz singular – de Atenas) julgou o pedido parcialmente procedente. Em especial, na sua sentença, designadamente, após ter concluído que a colocação de AB no regime de reserva de mão-de-obra ao abrigo do artigo 34.º da Lei n.º 4024/2011 se deveu apenas ao facto de a sua reforma ser iminente e, por conseguinte, consubstanciava uma desigualdade de tratamento em razão da idade, sem que tal correspondesse a

um objetivo racionalmente legítimo, em violação das disposições pertinentes da Diretiva 2000/78, transposta para o ordenamento jurídico nacional pela Lei n.º 3304/2005 (posteriormente substituída pela Lei n.º 4443/2016), interpretando o disposto no artigo 34.º da Lei n.º 4024/2011 em conformidade com a letra e o objetivo da diretiva, o referido órgão jurisdicional concluiu que a colocação de AB em regime de reserva de mão-de-obra era nula e, por conseguinte, reconheceu-lhe o direito às referidas diferenças remuneratórias no que toca ao período compreendido entre 1 de janeiro de 2012 e 30 de abril de 2013, bem como a obrigação de o OAKA lhe pagar a título de indemnização por despedimento o montante de 15 000 euros.

- 6 O OAKA interpôs recurso da sentença do Tribunal de Primeira Instância de Atenas no Monomeles Efeteio Athinon (Tribunal de Recurso de Atenas, Grécia), que lhe negou provimento. Em especial, o órgão jurisdicional de recurso reconheceu, nomeadamente, que AB não tinha direito às diferenças remuneratórias relativas ao referido período, pois a sua inclusão no regime de reserva de mão-de-obra ao abrigo do artigo 34.º da Lei n.º 4024/2011 era absolutamente válida, porquanto não contrariava nem as normas constitucionais nem as disposições da diretiva.
- 7 Segundo o órgão jurisdicional de recurso, o instituto da reserva de mão-de-obra responde à necessidade de limitar e racionalizar a despesa com remunerações com vista ao saneamento das finanças públicas, bem como de conter o aumento da despesa pública e do setor público alargado, conforme definido no contexto do pertinente quadro de estratégia orçamental a médio prazo durante a crise económica do país e, de todo o modo, justifica a diferença de tratamento fundada num critério horizontal e objetivo de proximidade na determinação do direito à pensão de reforma com integral pagamento da mesma e concomitantemente constitui (pois permite aos assalariados abrangidos por essa medida suprir as suas necessidades básicas até à respetiva reforma e simultaneamente garante a proteção dos grupos sociais vulneráveis e a solução das questões relativas ao reembolso dos empréstimos para habitação própria, com a consequência de não pôr em causa o núcleo dos direitos constitucionais e sociais) uma medida adequada e necessária à realização do referido objetivo.
- 8 O órgão jurisdicional de recurso considerou também que o OAKA fazia parte das entidades relativamente às quais ficou prevista uma indemnização por despedimento reduzida e que, consequentemente, a indemnização a pagar a AB era de 15 000 euros (conforme decidido pelo órgão jurisdicional de primeira instância), compensada com as remunerações auferidas durante o regime de reserva de mão-de-obra, ao abrigo do artigo 34.º, n.º 1, alínea e), da Lei n.º 4024/2011.
- 9 AB interpôs recurso de anulação da decisão do Tribunal de Recurso de Atenas. Sustentou, designadamente, que a decisão impugnada incorre em ao aceitar que as disposições constantes do artigo 34.º, n.ºs 1, alínea c), 2 e 3, primeiro parágrafo, 4 e 9, da Lei n.º 4024/2011 sobre a reserva de mão-de-obra são conformes à

Constituição e ao disposto nos artigos 2.º, n.º 1, alínea b), 3.º, n.º 1, alínea c), e 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2000/78 sobre a proibição de discriminação em razão da idade, violando as referidas disposições materiais da Constituição e do direito da União.

Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial

- 10 De acordo com o Preâmbulo da Lei n.º 4024/2011, as disposições constantes do artigo 34.º que dão execução à medida de reserva de mão-de-obra, conforme previsto no quadro estratégico orçamental a médio prazo e no artigo 37.º, n.º 7, da Lei n.º 3986/2011, com o objetivo de respeitar os compromissos que o Estado assumiu para com os seus parceiros-credores de colocar em reserva de mão-de-obra 30 000 trabalhadores do setor público, de poupar 300 000 000 euros no ano de 2012 e de completar o processo até ao final de 2011. Além disso, segundo o mesmo preâmbulo, as principais vantagens da adoção da medida são a necessidade imediata de garantir resultados organizacionais, operacionais e orçamentais com vista à realização dos objetivos estratégicos da sustentabilidade do setor público e da redução da despesa pública, sem que simultaneamente deã maioria dos trabalhadores sujeitos a esse regime passasse para a situação de desemprego, mas para a segurança da aposentação, sem que se verificasse uma grande agitação do pessoal da administração pública e do setor público alargado e sem que, na maior parte dos casos, essas entidades tivessem de suportar o custo da indemnização por despedimento, o que teria sido particularmente desvantajoso do ponto de vista financeiro.
- 11 Atento o referido objetivo, a mencionada intervenção do legislador no sentido de instituir o regime da reserva de mão-de-obra com base no critério horizontal de proximidade da obtenção pelo trabalhador de uma pensão de velhice a pagar pela entidade seguradora em causa não viola os princípios constitucionais fundamentais consagrados nos artigos 2.º (proteção da dignidade humana), 4.º (igualdade dos cidadãos) e 5.º (pleno desenvolvimento da personalidade) da Constituição. Tal deve-se ao facto de o legislador, em caso de crise económica prolongada, poder adotar medidas para redução direta da despesa pública que implicam ónus económicos que devem ser suportados por amplos setores da população e que concomitantemente visam a melhoria futura da situação económica e orçamental, tendo designadamente em conta que com essas medidas se prossegue simultaneamente o objetivo legítimo da racionalização e sustentabilidade do setor público alargado, enquanto paralelamente com normas específicas permite aos trabalhadores integrados nesse regime suprir pelo menos parte das suas necessidades básicas e adota medidas especiais para atenuar os efeitos negativos sofridos, de modo a não lesar o núcleo fundamental da proteção constitucional individual e dos direitos sociais.
- 12 Além disso, os trabalhadores do Estado e das entidades locais, das pessoas coletivas de direito público e, de um modo geral, das entidades públicas, como é o caso do OAKA, com um vínculo laboral por tempo indeterminado, que ocupam os

respetivos postos estatutariamente previstos, podem ser despedidos em qualquer momento em virtude da resolução do contrato de trabalho por parte da sua entidade empregadora, ao abrigo da legislação laboral aplicável. Consequentemente, como a entidade pública em questão podia livremente pedir a resolução dos contratos de trabalho subordinado, era perfeitamente admissível que o legislador escolhesse o instituto menos restritivo da reserva de mão-de-obra para a parte do pessoal que estava próxima da reforma.

- 13 Além disso, o pessoal com uma relação laboral de direito privado não beneficia de um estatuto de emprego permanente, ao contrário dos funcionários do setor público, e, consequentemente, não lhe podem ser aplicadas, nem mesmo por analogia, as disposições constantes do artigo 103.º, n.ºs 2 e 4, da Constituição, a primeira das quais prevê que ninguém pode ocupar um lugar de funcionário permanente que não esteja previsto na lei e a segunda determina serem permanentes os funcionários que ocupam postos de trabalho, com base nas quais o Conselho de Estado (Grécia) entendeu que o disposto no artigo 33.º da Lei n.º 4024/2011 (e não o artigo 34.º relativo ao presente caso), que institui um regime de disponibilização antes da aposentação dos funcionários públicos do Estado, das entidades locais e das pessoas coletivas de direito público, e que contém disposições análogas às do artigo 34.º, era contrário à Constituição.
- 14 À luz do exposto, o órgão jurisdicional de reenvio julga improcedente o fundamento de anulação na parte em que sustenta que o artigo 34.º da Lei n.º 4024/2011 é contrário à Constituição, e continua o exame do mesmo fundamento na parte em que sustenta que essa disposição é contrária ao direito da União.
- 15 O artigo 34.º, n.ºs 1, alínea c), 3, primeiro parágrafo, e 4, da Lei n.º 4024/2011 introduziu o instituto da reserva de mão-de-obra para os trabalhadores já integrados numa relação laboral de direito privado com o Estado, as autoridades locais, as pessoas coletivas de direito público e as entidades privadas do setor público, por um período de pelo menos dois anos (de 1 de janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2013), com base no critério horizontal de proximidade da obtenção das condições para aceder à pensão de velhice que corresponde a 35 anos de seguro no período indicado.
- 16 Ao longo de referido período e até ao cumprimento das condições para a pensão em causa, os trabalhadores nessa situação ficam sujeitos a uma redução drástica da sua remuneração, sem, no entanto, estarem obrigados a trabalhar para a entidade pública em causa. Além disso, a indemnização de que deviam beneficiar era compensada com as remunerações de montante inferior auferidas durante a sua permanência nesse estatuto, sendo sua colocação nesse regime entendida como um pré-aviso de despedimento com todas as consequências jurídicas que comporta.
- 17 O objetivo das disposições pertinentes era a necessidade imediata de fazer face à redução da despesa com as remunerações acordada entre o Estado e os seus

parceiros-credores e à racionalização do setor público bem como do setor público alargado, perante a grave crise económica que o país atravessava.

- 18 As referidas disposições não definem um limite de idade concreto para o pessoal sujeito ao regime da reserva de mão-de-obra e, por conseguinte, não se pode falar de uma discriminação direta em razão da idade, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78. Todavia, a norma legal pertinente funda-se no critério horizontal da proximidade da obtenção do direito à pensão de velhice da entidade seguradora do trabalhador, com o cumprimento de 35 anos de seguro, caso as condições para a reforma se tenham concretizado no período predefinido, compreendido entre 1 de janeiro de 2012 e 31 de dezembro de 2013. Por conseguinte, coloca-se a questão de saber se a norma legal pertinente constante do artigo 34.º, n.ºs 3, primeiro parágrafo, e 4, da Lei n.º 4024/2011 consubstancia uma discriminação indireta em razão da idade, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea b), da diretiva, atento também o facto de que, segundo a legislação em matéria de seguro e excluindo outras situações que não importam para efeitos do presente processo, os assalariados como AB adquiriam o direito à pensão de velhice do organismo de segurança social em causa, sempre que tivessem pago ao IKA [n.d.t.: organismo de previdência social] ou a outro organismo segurador dos trabalhadores assalariados quotizações correspondentes a 10 500 dias de trabalho (35 anos de trabalho) e tivessem completado 58 anos de idade (limite de idade e dias de trabalho então em vigor).
- 19 Decerto, importa sublinhar que não se exclui, no presente caso, que o período de seguro (35 anos) possa ser alcançado com uma idade superior (ou inferior) a 58 anos, em função do início da vida laboral e previdencial do trabalhador ou por outros motivos de ordem pessoal; todavia, é indispensável para a aquisição do direito à pensão de velhice com trinta e cinco anos de trabalho assalariado pelo beneficiário do IKA, para além do cumprimento do período mínimo de quotização referido *supra* com uma relação de trabalho subordinado (35 anos), ter pelo menos 58 anos de idade.
- 20 Caso a referida disposição legislativa consubstancie efetivamente uma discriminação indireta em razão da idade na aceção da diretiva, coloca-se ainda a questão de saber se as razões expostas no preâmbulo da lei constituem objetiva e razoavelmente uma finalidade legítima que justifica a diferença de tratamento, atentas as condições em que uma parte do pessoal foi sujeita ao regime de reserva de mão-de-obra e, além disso, se são meios adequados e necessários para a consecução de tal objetivo, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), e do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, as medidas legislativas específicas em matéria de remuneração e de indemnização por despedimento dos trabalhadores sujeitos ao regime de reserva de mão-de-obra e em especial:
- a) a redução drástica, nos termos do artigo 34.º, n.º 1, alínea c), da Lei n.º 4024/2011, das remunerações do pessoal sujeito ao regime de reserva de mão-de-obra correspondente a 60 % do seu ordenado de base, sem que, por outro lado, o pessoal em causa esteja obrigado a trabalhar para a entidade pública em

questão, e a consequente perda da eventual progressão na carreira e dos aumentos salariais no período compreendido entre a sua colocação no regime de reserva de mão-de-obra e a sua aposentação com pensão de velhice, tendo igualmente em atenção as medidas de proteção desse pessoal previstas na lei (possibilidade de encontrar outro emprego ou de exercer uma profissão liberal sem perder o direito a receber a referida percentagem do ordenado de base, assunção da obrigação dessa entidade, ou seja, o OAED [n.d.t.: agência de emprego], de pagar à entidade seguradora em causa até ao momento da aposentação, as quotizações para a previdência social do empregador e do trabalhador, com base na remuneração anterior deste, derrogação ao regime de reserva de mão-de-obra para os grupos sociais vulneráveis que necessitam de proteção, possibilidade de transferir o referido pessoal prioritariamente para outros empregos do setor público, adoção de medidas para o reembolso dos empréstimos para habitação concedidos a essas pessoas, etc.);

b) a perda total (ou parcial), por força do artigo 34.º, n.º 1, alínea e), da Lei n.º 4024/2011, da indemnização legal em caso de despedimento ou cessação da relação laboral do trabalhador, por ter reunido as condições para aceder à pensão de velhice, em 40 % da indemnização por despedimento para os trabalhadores com seguro complementar (que, no que respeita às entidades públicas dotadas de utilidade pública ou subvencionadas pelo Estado, como o OAKA, não pode exceder o montante máximo de 15 000 euros), mediante a compensação da mesma com as remunerações reduzidas auferidas durante a reserva de mão-de-obra, tendo em conta que, de todo o modo, esse pessoal teria obtido a referida indemnização em conformidade com a mencionada legislação laboral em vigor, seja no caso de demissão seja no caso de despedimento pela entidade para a qual trabalhava.

- 21 Com base no exposto, coloca-se a questão da compatibilidade do disposto no artigo 34.º da Lei n.º 4024/2011 com o disposto nos artigos 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea b), 3.º, n.º 1, alínea c), e 6.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78. À luz do que precede, o órgão jurisdicional de reenvio, por unanimidade, entende ser necessário submeter as questões prejudiciais ao Tribunal de Justiça da União Europeia, ao abrigo do artigo 267.º TFUE.