



A cessação automática do contrato de trabalho por ter sido atingida a idade de passagem à reforma não é necessariamente discriminatória

Na Alemanha, a Lei geral relativa à igualdade de tratamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) prevê que as cláusulas de cessação automática dos contratos de trabalho, por o trabalhador ter atingido a idade de reforma, podem escapar à proibição das discriminações em razão da idade. De acordo com a regulamentação alemã, o poder de acordar estas cláusulas pode ser atribuído aos parceiros sociais e implementado através de uma convenção colectiva.

G. Rosenblatt efectuou, durante 39 anos, serviços de limpeza. O seu contrato de trabalho, em conformidade com o previsto na Convenção colectiva do sector da indústria da limpeza de edifícios, cessa no final do mês civil a partir do qual tem direito a receber uma pensão de reforma, ou seja, o mais tardar no final do mês em que completa 65 anos de idade. Tendo completado 65 anos de idade, idade de passagem à reforma, a sua entidade patronal notificou-lhe a cessação do seu contrato de trabalho. G. Rosenblatt recorreu para o Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal do Trabalho), o órgão jurisdicional de reenvio, alegando que a cessação do seu contrato de trabalho constitui uma discriminação em razão da idade.

O órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se a cessação automática de um contrato de trabalho por ter sido atingida a idade normal de reforma é conforme com a proibição de discriminações em razão da idade prevista na Directiva 2000/78/CE ¹.

No acórdão hoje proferido, o Tribunal de Justiça constata, em primeiro lugar, que uma cláusula de cessação automática do contrato de trabalho, por passagem à reforma, cria uma diferença de tratamento directamente baseada na idade. Em seguida, o Tribunal de Justiça examina a eventual justificação dessa diferença de tratamento.

A este respeito, o Tribunal de Justiça considera que tal medida não instaura um regime imperativo de passagem obrigatória à reforma, mas um modo de extinção das relações de trabalho baseado na idade a partir da qual se pode beneficiar de uma pensão de reforma, independentemente das hipóteses de demissão ou de despedimento.

No que respeita ao objectivo da regulamentação em causa, o Tribunal de Justiça refere que este mecanismo repousa num equilíbrio entre considerações de ordem política, económica, social, demográfica e/ou orçamental e depende da opção de prolongar a duração da vida activa dos trabalhadores ou, pelo contrário, de prever a passagem à reforma antecipada destes últimos.

O Tribunal de Justiça observa que há muito que tais cláusulas de cessação automática fazem parte do direito do trabalho de diversos Estados-Membros e são largamente utilizadas nas relações de trabalho. Ao garantir aos trabalhadores uma determinada estabilidade de emprego e, a longo prazo, a promessa de uma passagem à reforma num momento previsível, ao mesmo tempo que proporciona às entidades patronais uma determinada flexibilidade na gestão do seu pessoal, as cláusulas de cessação automática dos contratos de trabalho são assim o reflexo de um equilíbrio entre interesses divergentes mas legítimos, que se inscreve num contexto complexo

¹ 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).

de relações de trabalho, estreitamente ligado a opções políticas em matéria de reforma e de emprego. Deve, em princípio, considerar-se que os objectivos assim prosseguidos justificam «objectiva e razoavelmente», «no quadro do direito nacional», como previsto na Directiva 2000/78, uma diferença de tratamento com base na idade, estabelecida pelos Estados-Membros.

Em seguida, o Tribunal de Justiça considera que não é desrazoável que as autoridades ou os parceiros sociais de um Estado-Membro considerem que as cláusulas de cessação automática possam ser apropriadas e necessárias para atingir esses objectivos legítimos. A este respeito, o Tribunal de Justiça observa que a cláusula aplicável a G. Rosenblatt não se baseia apenas numa idade determinada, tomando também em consideração a circunstância de os interessados beneficiarem de uma compensação financeira que reveste a forma de uma pensão de reforma, e não autoriza as entidades patronais a porem unilateralmente fim à relação de trabalho. Para mais, o fundamento previsto numa convenção confere uma flexibilidade não negligenciável para aplicar este mecanismo que permite que os parceiros sociais tenham devidamente em conta a situação global do mercado de trabalho em causa e as características próprias dos empregos em questão. Além disso, a regulamentação alemã contém uma limitação adicional que obriga as entidades patronais a obterem ou a confirmarem o consentimento dos trabalhadores em todas as cláusulas que prevejam a cessação automática de um contrato de trabalho pelo facto de o trabalhador ter atingido a idade para beneficiar de uma pensão, nas situações em que esta idade seja inferior à idade normal de passagem à reforma. Por último, o Tribunal de Justiça refere que o direito alemão proíbe que seja recusado a uma pessoa que pretenda prosseguir uma actividade profissional depois de ter atingido a idade de reforma, pela sua antiga entidade patronal ou por um terceiro, um emprego por um motivo relacionado com a sua idade.

Por conseguinte, o Tribunal de Justiça considera que **a Directiva 2000/78 não se opõe a uma cláusula de cessação automática dos contratos de trabalho por o trabalhador ter atingido a idade de passagem à reforma como a prevista na Alemanha na Convenção colectiva dos trabalhadores assalariados no sector da indústria da limpeza de edifícios.**

NOTA: O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um acto da União. O Tribunal de Justiça não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta decisão vincula também os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.

O [texto integral](#) do acórdão é publicado no sítio CURIA no dia da prolação

Contacto Imprensa: Agnès López Gay ☎ (+352) 4303 3667

Imagens da prolação do acórdão estão disponíveis em "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106