



## COMUNICADO DE IMPRENSA 92/22

Luxemburgo, 2 de junho de 2022

Acórdão do Tribunal de Justiça no processo C-587/20 | HK/Danmark e HK/Privat

### **Um limite de idade previsto pelos estatutos de uma organização de trabalhadores para ser elegível para o cargo de presidente está abrangido pelo âmbito de aplicação da Diretiva «anti-discriminação»**

*Nem a natureza política de tal cargo nem o método de recrutamento (eleição) têm incidência para efeitos da aplicação desta diretiva*

A, nascida em 1948, foi recrutada em 1978 como delegada sindical numa secção local da HK, uma organização de trabalhadores dinamarquesa que inclui a confederação HK/Danmark e a federação HK/Privat. Em 1993, foi eleita presidente da HK/Privat. Esta função política, que se baseava na confiança, incluía no entanto determinados elementos característicos de uma relação de trabalho. A trabalhava a tempo inteiro, recebia uma remuneração mensal e era-lhe aplicável a Lei relativa a férias remuneradas.

Reeleita de quatro em quatro anos, exerceu as funções de presidente desta federação até 8 de novembro de 2011, data em que, com 63 anos de idade, tinha ultrapassado o limite de idade previsto nos estatutos da HK/Privat <sup>1</sup> para se recandidatar à eleição para a presidência prevista para esse mesmo ano.

Na sequência da queixa apresentada por A na Ligebehandlingsnævnet (Comissão para a Igualdade de Tratamento, Dinamarca), esta última considerou que o facto de a proibir, devido à sua idade, de se recandidatar à eleição para a presidência da HK/Privat era contrário à Lei anti-discriminação dinamarquesa <sup>2</sup> e condenou a HK a indemnizá-la pelo prejuízo sofrido.

Devido à não execução da referida decisão, esta comissão, atuando em representação de A, interpôs recurso contra a HK. O Østre Landsret (Tribunal de Recurso da Região Este, Dinamarca) considera que a solução do litígio depende da questão de saber se, enquanto presidente eleita da HK/Privat, e membro do seu pessoal político, A está abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva «anti-discriminação». No caso de resposta afirmativa, não se contesta que ela foi, por conseguinte, vítima de uma discriminação direta em razão da idade contrária a esta diretiva, por força dos estatutos da referida federação.

Chamado a pronunciar se a título prejudicial por esse órgão jurisdicional, o Tribunal de Justiça declara que um limite de idade previsto pelos estatutos de uma organização de trabalhadores para ser elegível para o cargo de presidente

<sup>1</sup> Segundo estes estatutos, só podem ser eleitos para o cargo de presidente os membros que, no dia da eleição, não tenham atingido 60 anos de idade, sendo este limite de idade reportado para 61 anos para os membros reeleitos após o congresso de 2005.

<sup>2</sup> A lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. A lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) [Lei relativa o Princípio da Não Discriminação no Mercado de Trabalho (Lei Anti-Discriminação)], conforme alterada pela lov nr. 253 (Lei n.º 253) de 7 de abril de 2004 e pela lov nr. 1417 (Lei n.º 1417) de 22 de dezembro de 2004, que transpõe a 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) (a seguir «Diretiva “anti-discriminação”»).

está abrangido pelo âmbito de aplicação da Diretiva «anti-discriminação»<sup>3</sup>.

### **Apreciação do Tribunal de Justiça**

Num primeiro momento, o Tribunal de Justiça conclui que as «condições de acesso», na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), desta diretiva<sup>4</sup>, ao cargo de presidente de uma organização de trabalhadores estão abrangidas pelo seu âmbito de aplicação.

A este respeito, no que respeita ao conceito de «condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional», na aceção desta disposição, decorre da utilização conjunta dos termos «emprego», «trabalho independente» e «atividade profissional» que esta disposição abrange as condições de acesso a qualquer atividade profissional, independentemente da sua natureza e das suas características. Os referidos termos devem ser entendidos em sentido amplo, como resulta de uma comparação das diferentes versões linguísticas desta disposição.

Assim, resulta da redação do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva «anti-discriminação» que o âmbito de aplicação desta não se limita apenas às condições de acesso aos lugares ocupados por «trabalhadores», na aceção do artigo 45.º

Além disso, os objetivos desta diretiva confirmam essa interpretação textual. Com efeito, a Diretiva «anti-discriminação», cuja base jurídica é o atual artigo 19.º, n.º 1, TFUE, não visa apenas proteger os trabalhadores enquanto parte mais fraca de uma relação de trabalho. O objetivo desta diretiva é a eliminação, por razões de interesse social e público, de 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. Assim, a questão de saber se as condições de acesso ao lugar de presidente da federação HK/Privat são abrangidas pelo âmbito de aplicação da referida diretiva não depende da qualificação ou não desse presidente como trabalhador, na aceção do artigo 45.º e da jurisprudência que o interpreta<sup>5</sup>.

A natureza política de tal cargo não tem incidência na inclusão das referidas condições no âmbito de aplicação da Diretiva «antidiscriminação», uma vez que esta se aplica tanto no setor privado como no setor público e seja qual for o ramo de atividade, e as exceções estão expressamente especificadas<sup>6</sup>. Além disso, o método de recrutamento, como a eleição, não tem qualquer incidência para efeitos da aplicação desta diretiva.

As apreciações precedentes não são postas em causa pelo argumento relativo ao direito de as organizações de trabalhadores elegerem livremente os seus representantes, que se insere na liberdade de associação consagrada no artigo 12.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).

Com efeito, este direito deve ser conciliado com a proibição de discriminação no emprego e na atividade profissional que é objeto da Diretiva «anti-discriminação», enquanto concretização do princípio geral de não discriminação consagrado no artigo 21.º da Carta. Uma vez que a liberdade de associação não é absoluta, o seu exercício segundo o artigo 52.º, n.º 1, da Carta pode comportar restrições, desde que sejam previstas por lei e respeitem o conteúdo essencial desta liberdade e o princípio da proporcionalidade.

---

<sup>3</sup> Artigo 3, n.º 1, alíneas a) e d), da Diretiva «anti-discriminação», com a epígrafe «Âmbito de aplicação».

<sup>4</sup> O artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78 prevê que esta é aplicável, dentro dos limites das competências atribuídas à União, 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.

<sup>5</sup> De acordo com jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, um «trabalhador», na aceção desta disposição do Tratado, é uma pessoa que realiza, durante um certo período de tempo, em benefício de outra e sob a direção desta, prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração.

<sup>6</sup> Nos termos do artigo 3.º, n.º 4, da Diretiva «anti-discriminação», os Estados-Membros podem prever que a diretiva não seja aplicável às forças armadas no que se refere, nomeadamente, à discriminação baseada na idade.

Num segundo momento, quanto à interpretação do artigo 3.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva «anti-discriminação», segundo o qual esta é aplicável no que diz respeito, nomeadamente, ao envolvimento numa organização de trabalhadores, o Tribunal de Justiça considera que o exercício da atividade de presidente de uma organização deste tipo está abrangido pelo âmbito de aplicação desta disposição. Com efeito, o facto de apresentar a sua candidatura à eleição de presidente de uma organização de trabalhadores constitui, tal como o exercício da função de presidente uma vez eleito, uma modalidade de «envolvimento», no sentido habitual deste termo, nessa organização.

Tal interpretação responde ao objetivo da diretiva, que consiste em estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão, nomeadamente, na idade, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, pelo que os conceitos que, no seu artigo 3.º, especificam o âmbito de aplicação desta diretiva não podem ser objeto de interpretação restritiva.

**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 ato da União. O Tribunal não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal. Esta decisão vincula do mesmo modo os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não vincula o Tribunal de Justiça.

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

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

Fique em contacto!

