

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Imprensa e Informação

COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 19/09

5 de Março de 2009

Acórdão do Tribunal de Justiça no processo C- 388/07

*The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) /
Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform*

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA CLARIFICA AS CONDIÇÕES EM QUE OS ESTADOS-MEMBROS PODEM AUTORIZAR O DESPEDIMENTO DE TRABALHADORES COM FUNDAMENTO NA PASSAGEM À REFORMA

Uma legislação nacional pode prever, de um modo geral, que este tipo de diferença de tratamento com base na idade é justificada se constituir um meio proporcionado para atingir um objectivo legítimo de política social ligado à política de emprego, do mercado de trabalho ou da formação profissional

A Directiva 2000/78¹ proíbe as discriminações com base na idade no domínio do emprego e da actividade profissional. A título excepcional, dispõe que certas diferenças de tratamento com base na idade não constituem discriminação se forem objectiva e razoavelmente justificadas por objectivos legítimos, como os ligados à política de emprego, do mercado de trabalho ou da formação profissional. Além disso, os meios para realizar esse objectivo devem ser apropriados e necessários. A directiva enumera certas diferenças de tratamento que podem ser justificadas.

A lei britânica que transpõe a directiva dispõe que os trabalhadores que tenham atingido a idade normal de reforma fixada pela sua entidade patronal ou, na falta desta, a idade de 65 anos podem ser despedidos por motivo da sua passagem à reforma sem que tal tratamento possa ser considerado discriminatório. A lei enuncia determinados critérios destinados a verificar se o motivo que justifica o despedimento é a passagem à reforma e impõe o respeito por um procedimento definido. Para os trabalhadores com menos de 65 anos, a lei não contém disposições particulares, limitando-se a enunciar o princípio de que qualquer discriminação com base na idade é ilegal, salvo se a entidade patronal puder demonstrar que se trata de um «meio proporcionado para atingir um objectivo legítimo».

The National Council on Ageing (Age Concern England), uma instituição de solidariedade social que promove o bem-estar dos idosos, questionou a legalidade dessa legislação, com o fundamento de que não constitui uma transposição correcta da directiva. Alega que a

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).

possibilidade de despedir um trabalhador com 65 anos ou mais por motivo da passagem à reforma é contrária à directiva.

A High Court perguntou ao Tribunal de Justiça se a directiva impõe aos Estados-Membros que definam sob a forma de lista os diferentes tipos de tratamento que podem ser justificados e se se opõe a uma legislação que se limita a dispor, de modo geral, que uma diferença de tratamento com base na idade não é uma discriminação se constituir um meio proporcionado para atingir um objectivo legítimo.

O Tribunal de Justiça recorda que a transposição de uma directiva não exige sempre a repetição formal das prescrições de uma directiva numa norma jurídica expressa e específica. No caso em apreço, **a directiva não impõe aos Estados-Membros que estabeleçam uma lista específica das diferenças de tratamento que podem ser justificadas por um objectivo legítimo.**

Na falta de tal precisão, importa, todavia, que outros elementos do contexto geral da medida em causa permitam a identificação do objectivo que lhe está subjacente, para efeitos do exercício da fiscalização jurisdicional quanto à sua legitimidade e ao carácter apropriado e necessário dos meios utilizados para a concretização desse objectivo. O Tribunal de Justiça observa que **os objectivos que podem ser considerados «legítimos» pela directiva**, e, conseqüentemente, aptos a justificar uma excepção ao princípio da proibição da discriminação com base na idade, **são objectivos de política social**, como os ligados à política de emprego, do mercado de trabalho ou da formação profissional. Pelo seu carácter de interesse geral, esses objectivos legítimos distinguem-se dos motivos puramente específicos da situação da entidade patronal, como a redução de custos ou o reforço da competitividade.

Compete ao órgão jurisdicional nacional verificar, por um lado, se a legislação britânica responde a esse objectivo legítimo e, por outro, se os meios escolhidos para alcançar esse objectivo são adequados e necessários.

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

Línguas disponíveis: ES CS DE EN EL FR HU IT NL PL PT SK

*O texto integral do acórdão encontra-se na página Internet do Tribunal de Justiça
<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=PT&Submit=rechercher&numaff=C-388/07>
Pode ser geralmente consultado a partir das 12 horas CET do dia da prolação do acórdão.*

*Para mais informações contactar Agnès López Gay
Tel: (00352) 4303 3667 Fax: (00352) 4303 2668*