

O conteúdo deste arquivo provém originalmente do site na internet da Corte de Justiça da União Europeia e estava armazenado sob o seguinte endereço no dia 14 de outubro de 2010: <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=PT&Submit=rechercher&numaff=C-45/09>

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

12 de Outubro de 2010 (*)

«Directiva 2000/78/CE – Discriminações em razão da idade – Cessação do contrato de trabalho por ter sido atingida a idade de passagem à reforma»

No processo C-45/09,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Arbeitsgericht Hamburg (Alemanha) por decisão de 20 de Janeiro de 2009, entrado no Tribunal de Justiça em 2 de Fevereiro de 2009, no processo

Gisela Rosenblatt

contra

Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: V. Skouris, presidente, A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot e A. Arabadjiev, presidentes de secção, G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (relatora) e T. von Danwitz, juízes,

advogada-geral: V. Trstenjak,

secretário: K. Malacek, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 23 de Fevereiro de 2010,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de G. Rosenblatt, por K. Bertelsmann, Rechtsanwalt,
- em representação da Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, por P. Sonne, Rechtsanwalt,
- em representação do Governo alemão, por M. Lumma e J. Möller, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo dinamarquês, por B. Weis Fogh, na qualidade de agente,
- em representação da Irlanda, por D. O'Hagan, na qualidade de agente,
- em representação do Governo italiano, por I. Bruni, na qualidade de agente, assistida por W. Ferrante, avvocato dello Stato,

- em representação do Governo do Reino Unido, por V. Jackson, na qualidade de agente, assistida por T. Ward, barrister,
- em representação da Comissão Europeia, por J. Enegren e V. Kreuschitz, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 28 de Abril de 2010,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação da 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).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe G. Rosenblatt à Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH (a seguir «Oellerking»), a respeito das condições de cessação do seu contrato de trabalho.

Quadro jurídico

Regulamentação da União

- 3 O vigésimo quinto considerando da Directiva 2000/78 enuncia:

«A proibição de discriminações relacionadas com a idade constitui um elemento essencial para atingir os objectivos estabelecidos pelas orientações para o emprego e encorajar a diversidade no emprego. Todavia, em determinadas circunstâncias, podem-se justificar diferenças de tratamento com base na idade, que implicam a existência de disposições específicas que podem variar consoante a situação dos Estados-Membros. Urge pois distinguir diferenças de tratamento justificadas, nomeadamente por objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional, de discriminações que devem ser proibidas.»
- 4 De acordo com o disposto no seu artigo 1.º, a Directiva 2000/78 «tem por objecto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à actividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento».
- 5 O artigo 2.º da Directiva 2000/78, intitulado «Conceito de discriminação», dispõe:

«1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por 'princípio da igualdade de tratamento' a ausência de qualquer discriminação, directa ou indirecta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º

2. Para efeitos do n.º 1:

 - a) Considera-se que existe discriminação directa sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objecto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
 - b) Considera-se que existe discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções,

com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas, a não ser que:

- i) essa disposição, critério ou prática sejam objectivamente justificados por um objectivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários, ou que,
- ii) relativamente às pessoas com uma determinada deficiência, a entidade patronal, ou qualquer pessoa ou organização a que se aplique a presente directiva, seja obrigada, por força da legislação nacional, a tomar medidas adequadas, de acordo com os princípios previstos no artigo 5.º, a fim de eliminar as desvantagens decorrentes dessa disposição, critério ou prática.

[...]»

- 6 Nos termos do disposto no artigo 6.º da Directiva 2000/78, intitulado «Justificação das diferenças de tratamento com base na idade»:

«1. Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º, os Estados-Membros podem prever que as diferenças de tratamento com base na idade não constituam discriminação se forem objectiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objectivo legítimo, incluindo objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objectivo sejam apropriados e necessários.

Essas diferenças de tratamento podem incluir, designadamente:

- a) O estabelecimento de condições especiais de acesso ao emprego e à formação profissional, de emprego e de trabalho, nomeadamente condições de despedimento e remuneração, para os jovens, os trabalhadores mais velhos e os que têm pessoas a cargo, a fim de favorecer a sua inserção profissional ou garantir a sua protecção;
- b) A fixação de condições mínimas de idade, experiência profissional ou antiguidade no emprego para o acesso ao emprego ou a determinadas regalias associadas ao emprego;
- c) A fixação de uma idade máxima de contratação, com base na formação exigida para o posto de trabalho em questão ou na necessidade de um período razoável de emprego antes da reforma.

2. Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º, os Estados-Membros podem prever que não constitua discriminação baseada na idade, a fixação, para os regimes profissionais de segurança social, de idades de adesão ou direito às prestações de reforma ou de invalidez, incluindo a fixação, para esses regimes, de idades diferentes para trabalhadores ou grupos ou categorias de trabalhadores, e a utilização, no mesmo âmbito, de critérios de idade nos cálculos actuariais, desde que tal não se traduza em discriminações baseadas no sexo.»

- 7 O artigo 16.º da Directiva 2000/78, intitulado «Cumprimento», estabelece:

«Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para assegurar que:

- a) Sejam suprimidas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento;
- b) Sejam ou possam ser declaradas nulas e sem efeito, ou revistas, as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento que figurem nos contratos ou convenções colectivas, nos regulamentos internos das empresas, bem como nos

estatutos das profissões independentes e liberais e das organizações patronais e de trabalhadores.»

Regulamentação nacional

Lei geral relativa à igualdade de tratamento

- 8 A Directiva 2000/78 foi transposta para o ordenamento jurídico alemão através da Lei geral relativa à igualdade de tratamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), de 14 de Agosto de 2006 (BGBl. I, p. 1897, a seguir «AGG»). Esta lei prevê, no seu § 1, intitulado «Objectivo da lei»:

«A presente lei tem por objectivo impedir ou eliminar qualquer tratamento desfavorável com base na raça ou na origem étnica, no sexo, na religião ou nas convicções, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual.»

- 9 O § 2 da AGG, intitulado «Âmbito de aplicação», dispõe:

«(1) As discriminações em razão de um dos motivos referidos no § 1 são proibidas por força do disposto na presente lei, no que respeita:

[...]

2. Às condições de emprego e de trabalho, incluindo à remuneração e às condições de despedimento, nomeadamente as constantes das convenções colectivas e dos contratos de trabalho individuais, e às medidas adoptadas quando da execução e da cessação de uma relação de trabalho e em caso de progressão na carreira.

[...]

(4) O despedimento rege-se exclusivamente pelas disposições relativas à protecção geral e específica contra o despedimento.

[...]»

- 10 Nos termos do § 7 da AGG, intitulado «Proibição da discriminação»:

«(1) Os trabalhadores não podem ser alvo de discriminação em razão de um dos motivos referidos no § 1; o mesmo se aplica às situações em que a pessoa que pratica a discriminação só tenha suspeitas sobre a existência de um dos motivos referidos no § 1.

[...]»

- 11 O § 10 da AGG, intitulado «Licitude de determinadas diferenças de tratamento baseadas na idade», enuncia:

«1. Sem prejuízo do disposto no § 8, são igualmente autorizadas as diferenças de tratamento com base na idade, quando se justifiquem objectiva e razoavelmente e se baseiem num objectivo legítimo. Os meios implementados para atingir esse objectivo devem ser adequados e necessários. Essas diferenças de tratamento podem incluir, designadamente:

[...]

5. Um acordo que preveja a cessação da relação de trabalho, sem despedimento nem demissão, numa data em que o trabalhador possa requerer uma pensão de reforma por motivos de idade, sem prejuízo da aplicação do disposto no § 41 do sexto livro do Código da Segurança Social [...]»

- 12 No período entre 18 de Agosto e 11 de Dezembro de 2006, o § 10 da AGG incluía, entre as diferenças de tratamento com base na idade susceptíveis de ser autorizadas, a constante do seguinte ponto:

«7. O facto de acordar, através de contrato individual ou de convenção colectiva, uma proibição de despedir os trabalhadores de uma determinada idade, que tenham uma determinada antiguidade na empresa, desde que tal não diminua de forma manifesta e grave a protecção devida a outros trabalhadores no âmbito da escolha baseada em critérios sociais prevista no § 1, n.º 3, da Lei relativa à protecção contra o despedimento (Kündigungsschutzgesetz).»

Código da Segurança Social

- 13 Na versão que esteve em vigor entre 1 de Janeiro de 1992 e 31 de Julho de 1994, o § 41, n.º 4, do sexto livro do Código da Segurança Social, relativo ao regime legal de segurança social (Sozialgesetzbuch sechstes Buch, a seguir «SGB VI»), tinha a seguinte redacção:

«O direito do segurado a uma pensão de reforma em razão da sua idade não pode ser considerado um motivo susceptível de condicionar a rescisão de uma relação de trabalho por parte da entidade patronal nos termos da lei relativa à protecção contra o despedimento. Em caso de despedimento devido a necessidades imperiosas da empresa, o direito de um trabalhador a uma pensão de reforma em razão da sua idade não pode ser tomado em consideração, no âmbito da escolha baseada em critérios sociais, antes de o trabalhador ter completado 65 anos de idade. Um acordo nos termos do qual uma relação de trabalho cessa na data em que o trabalhador tem o direito de beneficiar de uma pensão de reforma em razão da sua idade só é válido se o acordo tiver sido celebrado ou confirmado pelo trabalhador no decurso dos três anos que antecederam essa data.»

- 14 Baseando-se nesta última disposição, a jurisprudência nacional considerou nulas e sem efeito as cláusulas das convenções colectivas que previam a cessação automática do contrato de trabalho do trabalhador que tivesse completado 65 anos de idade [acórdão do Bundesarbeitsgericht de 1 de Dezembro de 1993 (7 AZR 428/93, BAGE 75, 166)].

- 15 Posteriormente, o legislador interveio para evitar que os limites de idade previstos nas convenções colectivas fossem considerados inválidos por força desta jurisprudência. Assim, entre 1 de Agosto de 1994 e 31 de Julho de 2007, o § 41, n.º 4, terceiro período, do SGB VI teve a seguinte redacção:

«Considera-se que um acordo que prevê a cessação da relação de trabalho, sem despedimento nem demissão, numa data em que o trabalhador pode beneficiar de uma pensão de reforma devido à sua idade, mas antes de ter completado 65 anos, foi celebrado, no que respeita ao trabalhador, no momento em que este último atingiu essa idade, a menos que o acordo tenha sido celebrado ou confirmado pelo trabalhador no decurso dos três anos que antecederam essa data.»

- 16 Desde 1 de Janeiro de 2008, o § 41 do SGB VI tem a seguinte redacção:

«Pensão de reforma e protecção contra o despedimento

O direito do segurado a uma pensão de reforma em razão da sua idade não pode ser considerado um motivo susceptível de condicionar a rescisão de uma relação de trabalho por parte da entidade patronal nos termos da lei relativa à protecção contra o despedimento. Considera-se que um acordo que prevê a cessação da relação de trabalho de um trabalhador, sem despedimento nem demissão, numa data em que o trabalhador pode beneficiar de uma pensão de reforma devido à sua idade, mas antes de ter atingido a idade normal de reforma, foi celebrado, no que respeita ao trabalhador, no momento em que este último atingiu essa idade, a menos que o acordo tenha sido celebrado ou confirmado pelo trabalhador no decurso dos três anos que antecederam essa data.»

Lei relativa às convenções colectivas

- 17 Entre 28 de Novembro de 2003 e 7 de Novembro de 2006, o § 5 da Lei relativa às convenções colectivas (Tarifvertragsgesetz, BGBl. 1969 I, p. 1323), intitulado «Força obrigatória geral», tinha a seguinte redacção:

«(1) O Ministro da Economia e do Trabalho pode, no seguimento de um pedido formulado por uma parte numa convenção colectiva e com o acordo de um comité composto por três representantes das organizações patronais nacionais e de três representantes das centrais sindicais, declarar que uma convenção colectiva passa a ser de aplicação geral, se

1. as entidades patronais vinculadas pela referida convenção empregarem pelo menos 50% dos trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação da convenção colectiva e se

2. a declaração de aplicação geral for ditada pelo interesse geral.

Pode prescindir-se das condições constantes dos n.ºs 1 e 2, se a declaração de aplicação geral for necessária para sanar uma situação de necessidade social.

[...]»

Convenção colectiva de aplicação geral aos trabalhadores assalariados no sector da indústria da limpeza de edifícios

- 18 O § 19, ponto 8, da Convenção colectiva de aplicação geral aos trabalhadores assalariados no sector da indústria da limpeza de edifícios (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, a seguir «RTV») dispõe, desde 1987:

«Salvo estipulação em contrário prevista no contrato de trabalho, a relação laboral cessa no final do mês civil a partir do qual o trabalhador tem o direito de receber uma pensão de reforma, [...] o mais tardar no final do mês em que o trabalhador completa 65 anos de idade.»

- 19 Através de uma comunicação publicada em 3 de Abril de 2004, o Ministro da Economia e do Trabalho declarou que esta convenção passava a ser de aplicação geral a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 20 Durante 39 anos, a actividade profissional de G. Rosenblatt consistiu em efectuar limpezas num quartel em Hamburgo-Blankenese (Alemanha).
- 21 A partir de 1 de Novembro de 1994, G. Rosenblatt tornou-se empregada da Oellerking, uma empresa de limpezas, nos termos de um contrato de trabalho a tempo parcial (duas horas por dia; dez horas por semana), segundo o qual é devida uma retribuição mensal bruta de 307,48 euros.
- 22 Este contrato estipula que, em conformidade com o disposto no § 19, ponto 8, da RTV, a sua relação de trabalho cessa no final do mês civil a partir do qual a trabalhadora tem o direito de receber uma pensão de reforma, ou seja, o mais tardar, no final do mês em que completa 65 anos de idade.
- 23 Em 14 de Maio de 2008, nos termos do disposto nesta cláusula, a Oellerking notificou a G. Rosenblatt a cessação do seu contrato de trabalho, com efeitos em 31 de Maio de 2008, pelo facto de esta ter atingido a idade de passagem à reforma.

- 24 Por carta de 18 de Maio de 2008, G. Rosenblatt informou a sua entidade patronal de que pretendia continuar a trabalhar. Não obstante esta oposição, o contrato de trabalho da interessada deixou de produzir efeitos em 31 de Maio de 2008. No entanto, a Oellerking propôs a G. Rosenblatt uma nova relação de trabalho, a partir de 1 de Junho de 2008, limitada à duração do processo principal.
- 25 Em 28 de Maio de 2008, G. Rosenblatt intentou uma acção no Arbeitsgericht Hamburg contra a sua entidade patronal. Alegou que a cessação do seu contrato de trabalho é ilícita porque constitui uma discriminação em razão da idade. Sustenta que um limite de idade como o previsto no § 19, ponto 8, da RTV é injustificável à luz tanto do artigo 4.º da Directiva 2000/78 como do seu artigo 6.º
- 26 G. Rosenblatt recebe mensalmente, desde 1 de Junho de 2008, uma pensão do regime legal de reforma, no montante de 253,19 euros, ou seja, 228,26 euros líquidos.
- 27 O órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas sobre a conformidade da cláusula de cessação automática dos contratos de trabalho, prevista no § 19, ponto 8, da RTV, com o princípio da igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho, consagrado pelo direito primário da União e pela Directiva 2000/78.
- 28 Foi nestas condições que o Arbeitsgericht Hamburg decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
- «1) As disposições de convenções colectivas que [estabelecem diferenças com base na idade] são compatíveis com a proibição de discriminação em razão da idade prevista nos artigos 1.º e 2.º, n.º 1, da [Directiva 2000/78], após a entrada em vigor da [AGG], apesar de esta lei não o permitir expressamente (como acontecia antes no § 10 [ponto 7], da AGG)?
- 2) Uma disposição nacional que permite que o Estado, as partes de uma convenção colectiva e as partes de um contrato de trabalho individual estabeleçam a cessação automática das relações de trabalho numa idade determinada (no caso presente: 65 anos completos) viola a proibição de discriminação em razão da idade prevista nos artigos 1.º e 2.º, n.º 1, da [Directiva 2000/78], quando essas cláusulas já são aplicadas de forma constante desde há décadas às relações de trabalho de quase todos os trabalhadores nesse Estado-Membro, independentemente da respectiva situação económica, social ou demográfica em concreto e das circunstâncias específicas do mercado de trabalho?
- 3) Uma convenção colectiva que permite ao empregador pôr termo a uma relação de trabalho [quando o trabalhador atinge uma] determinada idade (no caso presente: 65 anos completos) viola a proibição de discriminação em razão da idade prevista [nos artigos 1.º e 2.º, n.º 1, da Directiva 2000/78], quando [cláusulas semelhantes] já são aplicadas de forma constante desde há décadas às relações de trabalho de quase todos os trabalhadores nesse Estado-Membro, independentemente da respectiva situação económica, social ou demográfica em concreto e das circunstâncias específicas do mercado de trabalho?
- 4) O Estado, que declara uma convenção colectiva que permite ao empregador pôr termo a uma relação de trabalho numa determinada idade (no caso presente: 65 anos completos) oponível *erga omnes* e que mantém esta oponibilidade, viola a proibição de discriminação em razão da idade prevista [nos artigos 1.º e 2.º, n.º 1, da Directiva 2000/78], quando o faz independentemente da respectiva situação económica, social ou demográfica em concreto e da situação específica do mercado de trabalho?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à admissibilidade

- 29 A Irlanda alega que as questões colocadas são materialmente idênticas àquelas a que o Tribunal de Justiça respondeu no acórdão de 5 de Março de 2009, *Age Concern England* (C-388/07, Colect., p. I-1569). Além disso, a segunda, terceira e quarta questões dizem menos respeito à interpretação do direito da União do que à sua aplicação. O Tribunal de Justiça deve, assim, declarar-se incompetente.
- 30 Tanto as partes no processo principal como o Governo alemão contestam a admissibilidade da primeira questão. Sustentam, em substância, que o órgão jurisdicional de reenvio se referiu a uma disposição da AGG que não é aplicável ao litígio do processo principal, retirando assim pertinência a esta questão.
- 31 Estes argumentos não procedem. Independentemente de as questões que deram origem às respostas do Tribunal de Justiça no acórdão *Age Concern England*, já referido, não serem idênticas às que foram submetidas no presente processo, há que recordar que o artigo 267.º TFUE permite que um órgão jurisdicional nacional, sempre que considere oportuno, apresente de novo questões de interpretação ao Tribunal de Justiça (acórdão de 27 de Março de 1963, *Da Costa e o.*, 28/62 a 30/62, Colect. 1962-1964, pp. 233, 237). Além disso, resulta claramente dos termos do pedido de decisão prejudicial que o órgão jurisdicional de reenvio solicita a interpretação do direito da União e, em especial, da Directiva 2000/78, para poder decidir o litígio do processo principal.
- 32 Por outro lado, há que recordar que, no âmbito do processo instituído pelo artigo 267.º TFUE, é da competência exclusiva do juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão jurisdicional a tomar, apreciar, tendo em conta as especificidades de cada processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que submete ao Tribunal de Justiça. Consequentemente, desde que as questões colocadas sejam relativas à interpretação do direito da União, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se (v., nomeadamente, acórdãos de 18 de Julho de 2007, *Lucchini*, C-119/05, Colect., p. I-6199, n.º 43, e de 22 de Dezembro de 2008, *Magoora*, C-414/07, Colect., p. I-10921, n.º 22).
- 33 Segundo jurisprudência assente, as questões relativas à interpretação do direito da União submetidas pelo juiz nacional no quadro regulamentar e factual que o mesmo define sob sua responsabilidade, e cuja exactidão não compete ao Tribunal de Justiça verificar, gozam de uma presunção de pertinência. O Tribunal de Justiça só pode recusar responder a um pedido de decisão prejudicial formulado por um órgão jurisdicional nacional, quando for manifesto que a interpretação do direito da União solicitada não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objecto do litígio do processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal de Justiça não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe foram submetidas (v., neste sentido, acórdão de 7 de Junho de 2007, *van der Weerd e o.*, C-222/05 a C-225/05, Colect., p. I-4233, n.º 22 e jurisprudência citada).
- 34 No presente caso, o litígio do processo principal tem por objecto o carácter eventualmente discriminatório da cláusula de cessação automática dos contratos de trabalho dos trabalhadores que tenham completado 65 anos de idade, pelo facto de passarem à reforma, prevista no § 19, ponto 8, da RTV. O órgão jurisdicional de reenvio questiona, nomeadamente, a compatibilidade de tal regra com a Directiva 2000/78. As questões submetidas são suficientemente precisas para que o Tribunal de Justiça responda de forma útil.
- 35 Por conseguinte, há que julgar admissível o pedido de decisão prejudicial.

Quanto ao mérito

Quanto à segunda questão

- 36 Através da segunda questão, que há que examinar em primeiro lugar, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional como a do § 10, ponto 5, da AGG, na parte em que esta prevê que as cláusulas de cessação automática dos contratos de trabalho, pelo facto de o trabalhador ter atingido a idade de passagem à reforma, podem escapar à proibição das discriminações em razão da idade.
- 37 A título preliminar, há que constatar que o § 10, ponto 5, da AGG cria uma diferença de tratamento directamente baseada na idade, na acepção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Directiva 2000/78 (v., neste sentido, acórdão de 16 de Outubro de 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, Colect., p. I-8531, n.º 51).
- 38 O artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78 enuncia que uma diferença de tratamento com base na idade não constitui uma discriminação quando seja objectiva e razoavelmente justificada, no quadro do direito nacional, por um objectivo legítimo, incluindo objectivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objectivo sejam apropriados e necessários. O segundo parágrafo do mesmo número enuncia vários exemplos de diferenças de tratamento que revestem características semelhantes às que são referidas no referido primeiro parágrafo.
- 39 O § 10 da AGG retoma, em substância, estes princípios. O ponto 5 desta disposição inclui, entre os exemplos de diferenças de tratamento com base na idade susceptíveis de serem justificadas, os acordos que prevejam a cessação da relação de trabalho, sem despedimento nem demissão, numa data em que o trabalhador pode requerer que lhe seja atribuída uma pensão de reforma em razão da sua idade. Esta medida não instaura, portanto, um regime imperativo de passagem obrigatória à reforma, mas autoriza as entidades patronais e os trabalhadores a acordarem, através de acordos individuais ou colectivos, um modo de extinção das relações de trabalho baseado na idade a partir da qual um trabalhador pode beneficiar de uma pensão de reforma, independentemente das hipóteses de demissão ou de despedimento.
- 40 O artigo 6.º, n.º 1, alínea a), da Directiva 2000/78 não inclui as cláusulas de cessação automática dos contratos de trabalho entre aquelas que constam da lista das diferenças de tratamento com base na idade susceptíveis de serem justificadas e, a este título, de não serem consideradas discriminatórias. No entanto, esta circunstância não é, em si mesma, determinante. Com efeito, esta lista tem apenas valor indicativo. Deste modo, os Estados-Membros, quando implementam esta directiva, não são obrigados a elaborar uma lista específica das diferenças de tratamento que podem ser justificadas por um objectivo legítimo (acórdão *Age Concern England*, já referido, n.º 43). Caso decidam fazê-lo, no âmbito da sua margem de apreciação, podem incluir nessa lista outros exemplos de diferenças de tratamento e de objectivos, para além daqueles que são expressamente indicados na referida directiva, desde que esses objectivos sejam legítimos, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, desta última e que essas diferenças de tratamento sejam adequadas e necessárias para atingir esses objectivos.
- 41 A este respeito, há que recordar que os Estados-Membros e, sendo caso disso, os parceiros sociais a nível nacional dispõem de uma ampla margem de apreciação na escolha não só da prossecução de um determinado objectivo, entre outros, em matéria de política social e de emprego mas também na definição das medidas susceptíveis de o realizar (v. acórdão de 22 de Novembro de 2005, *Mangold*, C-144/04, Colect., p. I-9981, n.º 63, e acórdão *Palacios de la Villa*, já referido, n.º 68).
- 42 Decorre dos esclarecimentos dados pelo órgão jurisdicional de reenvio que o legislador, quando adoptou o § 10, ponto 5, da AGG, não pretendeu pôr em causa, em nome da luta contra as discriminações em razão da idade, a situação existente, caracterizada por um recurso generalizado às cláusulas de cessação automática dos contratos de trabalho quando o trabalhador tenha atingido a idade de passagem à reforma. Sublinha, assim, que há décadas que essas cláusulas são aplicadas com frequência, independentemente das condições sociais e demográficas e da situação do mercado de trabalho.

- 43 No âmbito do processo que corre no Tribunal de Justiça, o Governo alemão sublinhou, nomeadamente, que a licitude das cláusulas de cessação automática dos contratos de trabalho dos trabalhadores que tenham atingido a idade de passagem à reforma, igualmente reconhecida em diversos Estados-Membros, é o reflexo de um consenso político e social vigente há anos na Alemanha. Este consenso repousa, antes de mais, na ideia de uma partilha do trabalho entre gerações. A cessação dos contratos de trabalho dos referidos trabalhadores beneficia directamente os jovens trabalhadores, porquanto favorece a sua inserção profissional, tornada difícil num contexto de desemprego persistente. Para mais, os direitos dos trabalhadores mais velhos são protegidos de forma adequada. Com efeito, a maioria destes pretende deixar de trabalhar a partir do momento em que se possa reformar, constituindo a pensão que recebem um rendimento de substituição depois da perda do salário. A cessação automática do contrato de trabalho também tem o mérito de não obrigar as entidades patronais a despedirem os trabalhadores por estes já não estarem aptos para o trabalho, situação que poderia ser humilhante para aqueles que já tenham atingido uma idade avançada.
- 44 Há que sublinhar que há muito que a cessação automática dos contratos de trabalho dos trabalhadores que preenchem os requisitos de idade e de contribuição para beneficiar do pagamento dos seus direitos à reforma faz parte do direito do trabalho de diversos Estados-Membros e é largamente utilizada nas relações de trabalho. 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 (v., neste sentido, acórdão *Palacios de la Villa*, já referido, n.º 69).
- 45 Por conseguinte, deve considerar-se que, em princípio, objectivos da natureza daqueles que foram indicados pelo Governo alemão justificam «objectiva e razoavelmente», «no quadro do direito nacional», como previsto no artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, uma diferença de tratamento com base na idade, como prevista no § 10, ponto 5, da AGG.
- 46 No entanto, há ainda que verificar se essa medida é adequada e necessária, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.
- 47 Não se pode, em princípio, considerar que a autorização das cláusulas de cessação automática dos contratos de trabalho por o trabalhador ter atingido a idade de passagem à reforma afecta de forma excessiva os interesses legítimos dos trabalhadores em causa.
- 48 Com efeito, uma regulamentação como a que está em causa no processo principal não se baseia apenas numa idade determinada, tomando também em consideração a circunstância de os interessados beneficiarem, no fim da sua carreira profissional, de uma compensação financeira através de um rendimento de substituição que reveste a forma de uma pensão de reforma (v., neste sentido, acórdão *Palacios de la Villa*, já referido, n.º 73).
- 49 Além disso, o mecanismo de cessação automática dos contratos de trabalho previsto por uma medida como a que consta do § 10, ponto 5, da AGG não autoriza as entidades patronais a pôr unilateralmente fim à relação de trabalho, quando os trabalhadores tenham atingido a idade que lhes permite receber a respectiva pensão de reforma. Este mecanismo, distinto do despedimento e da demissão, repousa num fundamento previsto numa convenção. Dá não apenas aos trabalhadores e às entidades patronais, através de acordos individuais, mas também aos parceiros sociais, a possibilidade de, por meio de convenções colectivas – e, por conseguinte, com uma flexibilidade não negligenciável –, aplicarem este mecanismo, de modo a poder ter-se devidamente em conta não só a situação global do mercado de trabalho em causa mas também as características próprias dos empregos em questão (acórdão *Palacios de la Villa*, já referido, n.º 74).

- 50 A regulamentação em causa no processo principal contém, além disso, uma limitação adicional destinada a garantir que os trabalhadores dão o seu consentimento quando as cláusulas de cessação automática dos contratos de trabalho possam ser aplicadas antes da idade normal de passagem à reforma. Com efeito, o § 10, ponto 5, da AGG autoriza as cláusulas de cessação automática dos contratos de trabalho dos trabalhadores que tenham atingido a idade para beneficiar de uma pensão de reforma, «sem prejuízo da aplicação do disposto no § 41 do sexto livro do Código da Segurança Social». Ora, esta última disposição impõe, em substância, que as entidades patronais obtenham ou confirmem 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.
- 51 Atendendo a todos estes elementos, não é desrazoável que as autoridades de um Estado-Membro considerem que uma medida como a autorização das cláusulas de cessação automática dos contratos de trabalho pelo facto de o trabalhador ter atingido a idade para poder beneficiar de uma pensão de reforma, prevista no § 10, ponto 5, da AGG, possa ser apropriada e necessária para atingir objectivos legítimos da política nacional do trabalho e do emprego, como os que foram invocados pelo Governo alemão (v., neste sentido, acórdão *Palacios de la Villa*, já referido, n.º 72).
- 52 Semelhante conclusão não significa, no entanto, que tais cláusulas, constantes de uma convenção colectiva, fiquem isentas de fiscalização jurisdicional efectiva à luz das disposições da Directiva 2000/78 e do princípio da igualdade de tratamento. Tal fiscalização exerce-se em função das especificidades que caracterizam a cláusula que é objecto do exame. Com efeito, há que garantir, para cada convenção que prevê o mecanismo de cessação automática da relação de trabalho, a observância, nomeadamente, dos requisitos enunciados no artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, desta directiva. Além disso, o artigo 16.º, alínea b), da referida directiva impõe expressamente aos Estados-Membros a adopção das medidas necessárias para que «[s]ejam ou possam ser declaradas nulas e sem efeito, ou revistas, as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento que figurem nos contratos ou [nas] convenções colectivas».
- 53 Assim, há que responder à segunda questão que o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma disposição nacional como a do § 10, ponto 5, da AGG, nos termos da qual são consideradas válidas as cláusulas de cessação automática dos contratos de trabalho por o trabalhador ter atingido a idade de passagem à reforma, na medida em que, por um lado, a referida disposição se justifique objectiva e razoavelmente por um objectivo legítimo relativo à política de emprego e do mercado de trabalho e, por outro, os meios para realizar este objectivo sejam apropriados e necessários. A implementação desta autorização através de uma convenção colectiva não está, em si mesma, isenta de fiscalização jurisdicional, mas, em conformidade com o exigido pelo artigo 6.º, n.º 1, da referida directiva, deve, também ela, prosseguir semelhante objectivo legítimo, de forma apropriada e necessária.

Quanto à primeira e terceira questões

- 54 Através da sua primeira e terceira questões, que há que examinar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 se opõe à cláusula de cessação automática dos contratos de trabalho prevista no § 19, ponto 8, da RTV, quando o trabalhador tenha atingido a idade de passagem à reforma, fixada nos 65 anos.
- 55 A resposta a esta questão depende da questão de saber se, por um lado, esta medida corresponde a um objectivo legítimo e, por outro, se é apropriada e necessária na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.
- 56 O órgão jurisdicional de reenvio expõe que o *Bundesarbeitsgericht*, num acórdão de 18 de Junho de 2008 (7 AZR 116/07), declarou que esta disposição da RTV é compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78. No entanto, tem dúvidas de

que esta solução seja transponível para a situação em causa no processo principal, na medida em que esta é posterior à entrada em vigor da AGG.

- 57 O órgão jurisdicional de reenvio sublinha que os objectivos prosseguidos não estão identificados na convenção colectiva em causa no processo principal.
- 58 Há que recordar que, na falta de precisão da referida regulamentação nacional no que se refere ao objectivo prosseguido, importa que outros elementos, tirados 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 concretizar esse objectivo (v. acórdãos, já referidos, *Palacios de la Villa*, n.º 57, e *Age Concern England*, n.º 45).
- 59 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio precisa que, segundo o organismo que representou os interesses das entidades patronais durante a negociação da RTV, o § 19, ponto 8, desta convenção colectiva destinava-se a fazer prevalecer a planificação adequada e previsível da gestão do pessoal e dos recrutamentos sobre o interesse dos trabalhadores na manutenção da sua situação económica.
- 60 Este órgão jurisdicional mencionou igualmente o acórdão do *Bundesarbeitsgericht* de 18 de Junho de 2008, já referido, no qual se precisou que o § 19, ponto 8, da RTV tem por objectivos facilitar a contratação dos jovens, planificar os recrutamentos e permitir uma boa gestão do pessoal das empresas, equilibrada em função das idades.
- 61 Há, assim, que examinar se objectivos desta natureza podem ser considerados legítimos na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.
- 62 O Tribunal de Justiça já declarou que cláusulas de cessação automática dos contratos de trabalho dos trabalhadores que podem beneficiar de uma pensão de reforma se podem justificar no quadro de uma política nacional destinada a promover o acesso ao emprego através de uma melhor distribuição deste entre as gerações, devendo, em princípio, considerar-se que os objectivos assim prosseguidos justificam objectiva e razoavelmente, no quadro do direito nacional, como previsto no artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78, uma diferença de tratamento com base na idade, estabelecida pelos Estados-Membros (v., neste sentido, acórdão *Palacios de la Villa*, já referido, n.ºs 53, 65 e 66). Daqui resulta que objectivos como os mencionados pelo órgão jurisdicional de reenvio são «legítimos» na acepção desta disposição.
- 63 Há, assim, que analisar se os meios implementados para realizar estes objectivos são «apropriados e necessários».
- 64 No que respeita, em primeiro lugar, ao carácter apropriado da cláusula de cessação automática dos contratos de trabalho prevista na RTV, o órgão jurisdicional de reenvio considera que as cláusulas deste tipo, devido à sua ineficácia, não permitem atingir os objectivos prosseguidos.
- 65 No que respeita ao objectivo de promoção do emprego, este órgão jurisdicional indica que as cláusulas de cessação automática do contrato de trabalho do trabalhador que tenha cumprido 65 anos são desde há muito utilizadas com frequência, sem, no entanto, terem a menor incidência no nível do emprego na Alemanha. Além disso, observa que o § 19, ponto 8, da RTV não proíbe que a entidade patronal contrate pessoas com mais de 65 anos, da mesma forma que também não exige que a entidade patronal substitua um trabalhador que tenha cumprido 65 anos de idade por um trabalhador mais novo.
- 66 Quanto ao objectivo que visa garantir uma estrutura harmoniosa da pirâmide das idades no sector dos serviços de limpeza, o órgão jurisdicional de reenvio duvida da sua pertinência devido à inexistência de risco especial de envelhecimento da mão-de-obra empregada neste sector.

- 67 À luz das apreciações feitas pelo órgão jurisdicional de reenvio, há que referir que a cláusula de cessação automática dos contratos de trabalho em causa no processo principal é fruto de um acordo negociado entre os representantes dos trabalhadores e os das entidades patronais, que, deste modo, exerceram o seu direito de negociação colectiva reconhecido como direito fundamental (v., neste sentido, acórdão de 15 de Julho de 2010, Comissão/Alemanha, C-271/08, ainda não publicado na Colectânea, n.º 37). O facto de deixar, assim, ao cuidado dos parceiros sociais a definição de um equilíbrio entre os seus interesses respectivos proporciona uma flexibilidade não negligenciável, podendo cada uma das partes, se for caso disso, denunciar o acordo (v., neste sentido, acórdão Palacios de la Villa, já referido, n.º 74).
- 68 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, a cláusula de cessação automática dos contratos de trabalho é assim o reflexo de um equilíbrio entre interesses divergentes mas legítimos, que se inscreve num contexto complexo de relações de trabalho, estreitamente ligado a opções políticas em matéria de reforma e de emprego.
- 69 Deste modo, atendendo à ampla margem de apreciação reconhecida aos parceiros sociais, a nível nacional, na escolha não apenas da prossecução de um objectivo determinado em matéria de política social e de emprego mas também na definição das medidas susceptíveis de o realizar, não parece desrazoável que os parceiros sociais considerem que uma medida como a constante do § 19, ponto 8, da RTV possa ser adequada para atingir os objectivos anteriormente referidos.
- 70 Em segundo lugar, o órgão jurisdicional de reenvio questiona-se sobre o carácter necessário de uma cláusula de cessação automática dos contratos de trabalho, como a prevista no § 19, ponto 8, da RTV.
- 71 Por um lado, a cessação automática dos contratos de trabalho causa um prejuízo financeiro importante aos trabalhadores do sector da indústria da limpeza de edifícios, em geral, e a G. Rosenbladt, em especial. Na medida em que este sector se caracteriza por empregos com remunerações baixas e a tempo parcial, as pensões do regime legal de reforma não permitem que os trabalhadores satisfaçam as suas necessidades vitais.
- 72 Por outro, há medidas menos restritivas do que a cessação automática dos contratos de trabalho. Assim, no que respeita ao interesse das entidades patronais em planificar a sua política de gestão do pessoal, o órgão jurisdicional de reenvio refere que basta que aquelas perguntem aos seus trabalhadores se pretendem trabalhar depois de atingirem a idade de passagem à reforma.
- 73 Para examinar se a medida em causa no processo principal excede o que é necessário para atingir os objectivos prosseguidos e afecta de forma excessiva os interesses dos trabalhadores que completaram 65 anos, idade a partir da qual podem receber uma pensão, há que repor esta medida no contexto regulamentar em que se insere e tomar em consideração tanto o prejuízo que pode causar às pessoas por ela visadas como os benefícios que dela podem retirar a sociedade, em geral, e os indivíduos que a compõem, em particular.
- 74 Decorre dos esclarecimentos dados pelo órgão jurisdicional de reenvio e das observações apresentadas ao Tribunal de Justiça que o direito do trabalho alemão não proíbe que uma pessoa que tenha atingido uma idade que lhe permite receber uma pensão de reforma prossiga uma actividade profissional. Além disso, resulta destes esclarecimentos que um trabalhador que se encontre em semelhante situação continua a beneficiar da protecção contra as discriminações em razão da idade, nos termos da AGG. O órgão jurisdicional de reenvio precisou, a este respeito, que a AGG proíbe que a uma pessoa que se encontre na situação de G. Rosenbladt, após a cessação do seu contrato de trabalho pelo facto de ter atingido a idade de passagem à reforma, seja recusado um emprego pela sua antiga entidade patronal ou por um terceiro, por um motivo relacionado com a sua idade.

- 75 Reposta neste contexto, a cessação de pleno direito do contrato de trabalho resultante de uma medida como a prevista no § 19, ponto 8, da RTV não obriga automaticamente as pessoas por ela abrangidas a retirarem-se definitivamente do mercado de trabalho. Por conseguinte, a referida disposição não institui um regime imperativo de passagem automática à reforma (v., neste sentido, acórdão Age Concern England, já referido, n.º 27). A medida não se opõe a que um trabalhador que o pretenda, por exemplo, por motivos económicos, prossiga a sua actividade profissional depois de ter atingido a idade de passagem à reforma. Não priva da protecção contra as discriminações em razão da idade os trabalhadores que tenham atingido a idade de reforma, quando estes pretendam continuar activos e andem à procura de um novo emprego.
- 76 Atendendo a todos estes elementos, há que considerar que uma medida como a prevista no § 19, ponto 8, da RTV não excede o que é necessário para atingir os objectivos prosseguidos, atendendo à ampla margem de apreciação reconhecida aos Estados-Membros e aos parceiros sociais em matéria de política social e de emprego.
- 77 Por conseguinte, há que responder à primeira e terceira questões que o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma medida como a cláusula de cessação automática dos contratos de trabalho dos trabalhadores que tenham atingido a idade de passagem à reforma fixada nos 65 anos, prevista no § 19, ponto 8, da RTV.

Quanto à quarta questão

- 78 Através da sua quarta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o princípio da proibição das discriminações em razão da idade, como enunciado nos artigos 1.º e 2.º da Directiva 2000/78, se opõe a que um Estado-Membro declare que passa a ser de aplicação geral uma convenção colectiva que contém uma cláusula de cessação automática dos contratos de trabalho, como a constante do § 19, ponto 8, da RTV, sem tomar em consideração a situação económica, social e demográfica, nem a situação do mercado de emprego.
- 79 A Directiva 2000/78 não regula, enquanto tal, as condições em que os Estados-Membros podem declarar que uma convenção colectiva passa a ser de aplicação geral. No entanto, os Estados-Membros estão obrigados a garantir, através de medidas legislativas, regulamentares ou administrativas adequadas, que todos os trabalhadores possam beneficiar, em toda a sua extensão, da protecção que lhes é conferida pela Directiva 2000/78 contra as discriminações em razão da idade. O artigo 16.º, alínea b), desta directiva impõe aos Estados-Membros que tomem as medidas necessárias para que «[s]ejam ou possam ser declaradas nulas e sem efeito, ou revistas, as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento que figurem nos contratos ou convenções colectivas». Desde que uma convenção colectiva não seja contrária aos artigos 1.º e 2.º da Directiva 2000/78, o Estado-Membro em causa é livre de a tornar obrigatória para as pessoas que não estão vinculadas por ela (v., por analogia, acórdão de 21 de Setembro de 1999, Albany, C-67/96, Colect., p. I-5751, n.º 66).
- 80 Atendendo a estas considerações, há que responder à quarta questão que os artigos 1.º e 2.º da Directiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a que um Estado-Membro declare que uma convenção colectiva como a que está em causa no processo principal passa a ser de aplicação geral, desde que esta não prive os trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação desta convenção colectiva da protecção que lhes é conferida por estas disposições contra as discriminações em razão da idade.

Quanto às despesas

- 81 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às

despesas. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Grande Secção) declara:

- 1) O artigo 6.º, n.º 1, da 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, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma disposição nacional como a do § 10, ponto 5, da Lei geral relativa à igualdade de tratamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), nos termos da qual são consideradas válidas as cláusulas de cessação automática dos contratos de trabalho por o trabalhador ter atingido a idade de passagem à reforma, na medida em que, por um lado, a referida disposição se justifique objectiva e razoavelmente por um objectivo legítimo relativo à política de emprego e do mercado de trabalho e, por outro, os meios para realizar este objectivo sejam apropriados e necessários. A implementação desta autorização através de uma convenção colectiva não está, em si mesma, isenta de fiscalização jurisdicional, mas, em conformidade com o exigido pelo artigo 6.º, n.º 1, da referida directiva, deve, também ela, prosseguir semelhante objectivo legítimo, de forma apropriada e necessária.
- 2) O artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma medida como a da cláusula de cessação automática dos contratos de trabalho dos trabalhadores que tenham atingido a idade de passagem à reforma fixada nos 65 anos, prevista no § 19, ponto 8, da Convenção colectiva de aplicação geral aos trabalhadores assalariados no sector da indústria da limpeza de edifícios (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung).
- 3) Os artigos 1.º e 2.º da Directiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a que um Estado-Membro declare que uma convenção colectiva como a que está em causa no processo principal passa a ser de aplicação geral, desde que esta não prive os trabalhadores abrangidos pelo âmbito de aplicação desta convenção colectiva da protecção que lhes é conferida por estas disposições contra as discriminações em razão da idade.

Assinaturas

* Língua do processo: alemão.