

O conteúdo deste arquivo provém originalmente do site na internet da Corte de Justiça da União Européia 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-499/08>

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

12 de Outubro de 2010 (*)

«Directiva 2000/78/CE – Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho – Proibição de discriminações em razão da idade – Não pagamento de indemnizações por despedimento aos trabalhadores que têm o direito de beneficiar de uma pensão de reforma»

No processo C-499/08,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Vestre Landsret (Dinamarca) por decisão de 14 de Novembro de 2008, entrado no Tribunal de Justiça em 19 de Novembro de 2008, no processo

Ingeniørforeningen i Danmark, actuando por conta de Ole Andersen,

contra

Region Syddanmark,

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, juizes,

advogada-geral: J. Kokott,

secretário: C. Strömholm, administradora,

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

vistas as observações apresentadas:

- em representação da Ingeniørforeningen i Danmark, actuando por conta de O. Andersen, por K. Schioldann, advokat,
- em representação da Region Syddanmark, por M. Ulrich, advokat,
- em representação do Governo dinamarquês, por J. Bering Liisberg e B. Weis Fogh, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo alemão, por M. Lumma e J. Möller, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo húngaro, por G. Iván, na qualidade de agente,
- em representação do Governo neerlandês, por C. M. Wissels e M. de Mol, na qualidade de agentes,

- em representação da Comissão Europeia, por N. B. Rasmussen, J. Enegren e S. Schønberg, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 6 de Maio de 2010,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação dos artigos 2.º e 6.º 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 a Ingeniørforeningen i Danmark à Region Syddanmark, a respeito do despedimento de O. Andersen.

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 O artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, intitulado «Âmbito de aplicação», tem a seguinte redacção:

«Dentro dos limites das competências atribuídas à Comunidade, a presente directiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no sector público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

- a) Às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à actividade profissional, incluindo os critérios de selecção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo em matéria de promoção;
- b) Ao acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, formação profissional, formação profissional avançada e reconversão profissional, incluindo a aquisição de experiência prática;
- c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração;
- d) À filiação ou envolvimento numa organização de trabalhadores ou patronal, ou em qualquer organização cujos membros exerçam uma profissão específica, incluindo as regalias concedidas por essas organizações.»

- 7 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.»

Regulamentação nacional

- 8 O Código do Trabalho dinamarquês [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)] contém, no seu § 2a, as seguintes disposições relativas à indemnização especial por despedimento:

«1. Se um trabalhador que tenha estado empregado sem interrupção na mesma empresa, durante 12, 15 ou 18 anos, for despedido, a entidade patronal pagará, quando da cessação de funções do mesmo, um montante correspondente, respectivamente, a um, dois ou três meses de retribuição.

2. O disposto no n.º 1 não é aplicável se, na altura da cessação de funções, o trabalhador pretender beneficiar da pensão de reforma do regime geral.

3. Se, na altura da cessação de funções, o trabalhador quiser beneficiar de uma pensão de reforma paga pela entidade patronal e se tiver aderido ao respectivo regime antes de ter completado 50 anos, não terá direito a indemnização por despedimento.

[...]»

- 9 O órgão jurisdicional de reenvio precisa que, segundo jurisprudência nacional constante, o direito à indemnização especial por despedimento caduca quando um regime de pensões privado, para o qual a entidade patronal contribuiu, permite o pagamento da pensão de reforma no momento do despedimento, ainda que o trabalhador não pretenda beneficiar desse direito à reforma. Isto é válido mesmo que o montante da pensão seja reduzido pelo facto de a data de passagem à reforma ser antecipada.
- 10 A Directiva 2000/78 foi transposta para o direito nacional através da Lei n.º 1417, de 22 de Dezembro de 2004, que altera a Lei relativa ao princípio da não discriminação no mercado de trabalho (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.).

Litígio no processo principal e questão prejudicial

- 11 O. Andersen foi recrutado, em 1 de Janeiro de 1979, pelo Sønderjyllands Amtsråd, actualmente Region Syddanmark (Região da Dinamarca do Sul).
- 12 Em 22 de Janeiro de 2006, a Region Syddanmark notificou O. Andersen da sua decisão de o despedir após o decurso de um prazo cujo termo foi fixado para o final do mês de Agosto de 2006. Um processo arbitral veio a considerar que este despedimento foi abusivo.
- 13 No momento em que cessou a sua relação de trabalho com a Região Syddanmark, O. Andersen, então com 63 anos de idade, optou por não passar à reforma, tendo-se inscrito nos organismos competentes como candidato a um emprego.
- 14 Em 2 de Outubro de 2006, O. Andersen requereu à sua antiga entidade patronal o pagamento de uma indemnização especial por despedimento, correspondente a três meses de retribuição, tendo alegado que tinha estado empregado durante mais de 18 anos.

- 15 Em 14 de Outubro de 2006, a Region Syddanmark indeferiu este pedido, baseando-se no § 2a, n.º 3, do Código do Trabalho, por O. Andersen poder beneficiar de uma pensão financiada pela sua entidade patronal.
- 16 O Ingeniørforeningen i Danmark, sindicato que actua por conta de O. Andersen, interpôs recurso desta decisão para o Vestre Landsret. De acordo com a decisão de reenvio, o recorrente no processo principal sustenta que o § 2a, n.º 3, do Código do Trabalho constitui uma medida discriminatória relativamente aos trabalhadores com mais de 60 anos de idade, sendo incompatível com os artigos 2.º e 6.º da Directiva 2000/78. A Region Syddanmark contesta esta alegação.
- 17 Foi nestas condições que o Vestre Landsret decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«A proibição de discriminação directa ou indirecta em razão da idade, prevista nos artigos 2.º e 6.º da Directiva 2000/78, deve ser interpretada no sentido de que se opõe a que um Estado-Membro mantenha um regime jurídico segundo o qual uma entidade patronal, quando despede um empregado que tenha trabalhado sem interrupção na empresa durante 12, 15 ou 18 anos, lhe deve pagar uma indemnização correspondente a, respectivamente, um, dois ou três meses de vencimento, mas esta indemnização não tem de ser paga se, na altura do despedimento, o empregado tiver a possibilidade de obter uma pensão de reforma ao abrigo de um regime de pensões para o qual a entidade patronal contribuiu?»

Quanto à questão prejudicial

- 18 Para responder à questão colocada pelo órgão jurisdicional de reenvio, há que verificar se a regulamentação nacional em causa no processo principal é abrangida pelo âmbito de aplicação da Directiva 2000/78 e, em caso afirmativo, se constitui uma diferença de tratamento com base na idade, susceptível, eventualmente, de se justificar à luz do artigo 6.º da referida directiva.
- 19 No que se refere, num primeiro momento, à questão de saber se a regulamentação em causa no processo principal é abrangida pelo âmbito de aplicação da Directiva 2000/78, há que sublinhar que resulta tanto do título e do preâmbulo como do conteúdo e dos objectivos desta directiva que ela pretende estabelecer um quadro geral para garantir a todas as pessoas a igualdade de tratamento «no emprego e na actividade profissional», oferecendo-lhes uma protecção eficaz contra as discriminações que tenham por base um dos motivos referidos no seu artigo 1.º, dos quais consta a idade.
- 20 Mais concretamente, resulta do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 2000/78 que esta se aplica, no quadro das competências atribuídas à União, «a todas as pessoas, tanto no sector público como no privado, incluindo os organismos públicos», no que respeita, nomeadamente, «[à]s condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração».
- 21 Ao excluir, de forma geral, uma categoria inteira de trabalhadores do direito de beneficiar da indemnização especial por despedimento, o § 2a, n.º 3, do Código do Trabalho afecta assim as condições de despedimento destes trabalhadores, na acepção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 2000/78. Deste modo, esta directiva aplica-se a uma situação como a que deu origem ao litígio pendente no órgão jurisdicional de reenvio.
- 22 No que respeita, num segundo momento, à questão de saber se a regulamentação em causa no processo principal contém uma diferença de tratamento com base na idade, na acepção do artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, há que recordar que, nos termos desta disposição, «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» desta directiva. O artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da mesma

directiva precisa que, para efeitos da aplicação do seu n.º 1, 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 outra pessoa que se encontre numa situação comparável.

- 23 No presente caso, o § 2a, n.º 3, do Código do Trabalho priva determinados trabalhadores do direito à indemnização especial por despedimento, apenas pelo facto de poderem beneficiar, à data do seu despedimento, de uma pensão de reforma paga pelas suas entidades patronais nos termos de um regime de pensões ao qual aderiram antes de terem cumprido 50 anos de idade. Ora, decorre dos autos que o direito de beneficiar de uma pensão de reforma depende do preenchimento de uma condição de idade mínima que, no caso de O. Andersen, foi fixada nos 60 anos por uma convenção colectiva. Esta disposição baseia-se, assim, num critério que está indissociavelmente ligado à idade dos trabalhadores.
- 24 Daqui resulta que a regulamentação nacional em causa no processo principal contém uma diferença de tratamento que se baseia directamente no critério da idade, na acepção das disposições conjugadas dos artigos 1.º e 2.º, n.º 2, alínea a), da Directiva 2000/78.
- 25 Há assim que examinar, num terceiro momento, se esta diferença de tratamento pode ser justificada à luz do disposto no artigo 6.º da Directiva 2000/78.
- 26 A este respeito, o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78 dispõe que uma diferença de tratamento com base na idade não constitui uma discriminação quando for 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.
- 27 Para apreciar o carácter legítimo do objectivo prosseguido pela regulamentação em causa no processo principal, há que sublinhar, por um lado, que a indemnização especial por despedimento tem por objectivo, como indica o órgão jurisdicional de reenvio ao referir-se à exposição de motivos da proposta de lei relativa ao Código do Trabalho, facilitar a transição, para um novo emprego, dos trabalhadores mais velhos que tenham uma antiguidade importante numa mesma entidade patronal. Por outro, ainda que o legislador tenha pretendido restringir o direito a esta indemnização aos trabalhadores que, à data do seu despedimento, não tenham ainda o direito de beneficiar de uma pensão de reforma, os trabalhos preparatórios desta medida legislativa, citados pelo órgão jurisdicional de reenvio, demonstram que esta limitação se baseia na constatação de que as pessoas que têm o direito de beneficiar de uma pensão de reforma decidem, regra geral, sair do mercado de trabalho.
- 28 Nas suas observações escritas, o Governo dinamarquês sublinhou que a limitação introduzida pelo § 2a, n.º 3, do Código do Trabalho garante, de forma simples e racional, que as entidades patronais não paguem uma dupla compensação aos trabalhadores despedidos que tenham muita antiguidade, a qual não contribuiria para nenhum objectivo em matéria de política de emprego.
- 29 A finalidade de proteger trabalhadores que possuem uma antiguidade importante na empresa e de auxiliar a sua reinserção profissional prosseguida pela indemnização especial por despedimento é abrangida pela categoria dos objectivos legítimos de política do emprego e do mercado de trabalho na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.
- 30 Nos termos desta última disposição, estes objectivos podem justificar, a título de derrogação ao princípio da proibição das discriminações em razão da idade, diferenças de tratamento relacionadas, nomeadamente, com o «estabelecimento de condições especiais [...] de emprego e de trabalho, nomeadamente condições de despedimento e remuneração, para [...] os trabalhadores mais velhos [...], a fim de favorecer a sua inserção profissional ou garantir a sua protecção».

- 31 Por conseguinte, deve considerar-se que objectivos como os que são prosseguidos pela regulamentação nacional em causa no processo principal são, em princípio, susceptíveis de justificar «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.
- 32 No entanto, é ainda necessário verificar, segundo a própria redacção da referida disposição, se os meios aplicados para realizar esses objectivos são «apropriados e necessários». No presente caso, há que examinar se o § 2a, n.º 3, do Código do Trabalho permite atingir os objectivos de política do emprego prosseguidos pelo legislador, sem afectar de forma excessiva os interesses legítimos dos trabalhadores que fiquem, devido a esta disposição, privados desta indemnização por terem o direito de beneficiar de uma pensão de reforma para a qual a entidade patronal contribuiu (v., neste sentido, acórdão de 16 de Outubro de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Colect., p. I-8531, n.º 73).
- 33 A este respeito, há que sublinhar que os Estados-Membros dispõem de uma ampla margem de apreciação na escolha das medidas susceptíveis de realizar os seus objectivos em matéria de política social e de emprego (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). No entanto, esta margem de apreciação não pode ter por efeito esvaziar da sua substância a aplicação do princípio da não discriminação em razão da idade (acórdão de 5 de Março de 2009, Age Concern England, C-388/07, Colect., p. I-1569, n.º 51).
- 34 Ora, restringir a indemnização especial por despedimento apenas aos trabalhadores que, no momento do seu despedimento, não vão beneficiar de uma pensão de reforma para a qual contribuíram as suas entidades patronais não se afigura destituído de sentido à luz da finalidade prosseguida pelo legislador, que consiste em dar uma protecção acrescida aos trabalhadores cuja transição para um novo emprego se revele delicada devido à sua antiguidade na empresa. O § 2a, n.º 3, do Código do Trabalho permite igualmente limitar as possibilidades de abuso que consistem em um trabalhador beneficiar de uma indemnização destinada a apoiá-lo na procura de um novo emprego, quando, afinal, se vai reformar.
- 35 Por conseguinte, há que considerar que uma disposição como a do § 2a, n.º 3, do Código do Trabalho não parece ser manifestamente inadequada para atingir o objectivo legítimo de política do emprego prosseguido pelo legislador.
- 36 Há ainda que verificar se esta medida excede o que é necessário para atingir o objectivo prosseguido pelo legislador.
- 37 A este respeito, resulta dos esclarecimentos dados pelo órgão jurisdicional de reenvio, pelas partes no processo principal e pelo Governo dinamarquês que o legislador, no exercício da ampla margem de apreciação de que dispõe em matéria de política social e do emprego, procurou atingir um equilíbrio entre interesses legítimos mas opostos.
- 38 De acordo com estes esclarecimentos, o legislador efectuou uma ponderação entre a protecção dos trabalhadores que, devido à sua antiguidade na empresa, estão normalmente entre os mais idosos, e a dos trabalhadores mais novos, que não têm direito à indemnização especial por despedimento. Os trabalhos preparatórios da Lei n.º 1417, de 22 de Dezembro de 2004, que transpõe a Directiva 2000/78, citados pelo órgão jurisdicional de reenvio, demonstram, a este respeito, que o legislador tomou em consideração o facto de que a indemnização especial por despedimento, enquanto instrumento de protecção reforçada de uma categoria de trabalhadores definida em função da sua antiguidade, constitui uma forma de diferença de tratamento em detrimento dos trabalhadores mais novos. O Governo dinamarquês faz assim notar que limitar o âmbito de aplicação da indemnização especial por despedimento prevista no § 2a, n.º 3, do Código do Trabalho permite não alargar para além do necessário uma medida de protecção social que não se destina a ser aplicada aos trabalhadores mais novos.

- 39 Além disso, o referido governo alegou que a medida em causa no processo principal pretende encontrar um equilíbrio entre a protecção dos trabalhadores e os interesses das entidades patronais. A medida em causa no processo principal procura assim garantir, em conformidade com o princípio da proporcionalidade e com a necessidade de lutar contra os abusos, que a indemnização especial por despedimento só seja paga às pessoas a quem a medida se destina, ou seja, às pessoas que pretendem permanecer activas, mas que, devido à sua idade, têm normalmente mais dificuldade em arranjar um novo emprego. Com esta medida, consegue-se também evitar que as entidades patronais sejam obrigadas a conceder a indemnização especial por despedimento às pessoas a quem, por outro lado, vão pagar uma pensão de reforma a partir do momento do seu despedimento.
- 40 Decorre destes elementos que o § 2a, n.º 3, do Código do Trabalho, na parte em que exclui do direito à indemnização especial por despedimento os trabalhadores que, no momento do seu despedimento, vão receber uma pensão de reforma por parte das suas entidades patronais, não excede o que é necessário para atingir os objectivos que pretende conciliar.
- 41 Esta constatação não permite, no entanto, que se responda cabalmente à questão colocada pelo órgão jurisdicional de reenvio. Com efeito, este precisou que aquela disposição equipara às pessoas que vão efectivamente receber uma pensão de reforma por parte da sua entidade patronal aquelas que podem vir a beneficiar dessa pensão.
- 42 É certo que o legislador dinamarquês interveio para evitar que tal exclusão afectasse de forma excessiva os interesses legítimos dos trabalhadores. Desde 1996, o § 2a, n.º 3, do Código do Trabalho dispõe, com efeito, que a exclusão do direito à indemnização especial por despedimento não se aplica aos trabalhadores que tenham aderido ao regime de pensão de reforma da entidade patronal depois de terem completado 50 anos de idade. Esta disposição permite assim atribuir esta indemnização a trabalhadores que, ainda que tenham o direito de beneficiar de uma pensão, não estejam inscritos há tempo suficiente no seu regime profissional para poderem ter direito a uma pensão de um montante que lhes assegure um rendimento de substituição razoável.
- 43 No entanto, o § 2a, n.º 3, do Código do Trabalho tem por efeito excluir do direito à indemnização especial por despedimento todos os trabalhadores que, no momento do seu despedimento, possam beneficiar de uma pensão de reforma da sua entidade patronal e que tenham aderido a esse regime de pensões antes de completarem 50 anos de idade. Há assim que examinar se tal exclusão não excede o necessário para atingir os objectivos prosseguidos.
- 44 Resulta dos esclarecimentos dados pelo órgão jurisdicional de reenvio e pelo Governo dinamarquês que esta exclusão se baseia na ideia de que, regra geral, os trabalhadores saem do mercado de trabalho quando passam a ter o direito de receber uma pensão de reforma paga pela sua entidade patronal e tenham aderido a esse regime de pensão antes de terem completado 50 anos de idade. Devido a esta apreciação relativa à idade, um trabalhador que, ainda que preencha os requisitos para ter o direito de beneficiar de uma pensão paga pela sua entidade patronal, a ela pretenda renunciar temporariamente para prosseguir a sua carreira profissional, não poderá receber a indemnização especial por despedimento, destinada, no entanto, a protegê-lo. Deste modo, com o objectivo legítimo de evitar que esta indemnização venha a favorecer pessoas que não andam à procura de um novo emprego, visto irem receber um rendimento de substituição sob a forma de uma pensão de reforma com origem num regime profissional, a medida em causa priva da referida indemnização trabalhadores despedidos que querem permanecer no mercado de trabalho, apenas pelo motivo de que podem beneficiar de tal pensão, devido nomeadamente à sua idade.
- 45 Esta medida torna mais difícil, para os trabalhadores que podem beneficiar de uma pensão de reforma, o exercício posterior do seu direito ao trabalho, porquanto, encontrando-se numa situação de transição para um novo emprego, não beneficiam,

ao contrário do que sucede com outros trabalhadores que têm uma antiguidade equivalente, da indemnização especial por despedimento.

- 46 Por outro lado, a medida em causa no processo principal proíbe uma categoria inteira de trabalhadores, definida em função do critério da idade, de renunciar temporariamente a uma pensão de reforma paga pela sua entidade patronal em contrapartida da atribuição da indemnização especial por despedimento destinada a ajudá-los a arranjar emprego. Esta medida pode assim obrigar esses trabalhadores a aceitar uma pensão de reforma de montante reduzido, se comparado com aquele a que poderiam ter direito caso continuassem activos no mercado de trabalho até uma idade mais avançada, o que se traduzirá para eles numa perda de rendimentos significativa a longo prazo.
- 47 Daqui resulta que, ao não permitir o pagamento da indemnização especial por despedimento a um trabalhador que, ainda que tenha o direito de receber uma pensão de reforma paga pela sua entidade patronal, pretende, no entanto, renunciar temporariamente a beneficiar dessa pensão, para prosseguir a sua carreira profissional, o § 2a, n.º 3, do Código do Trabalho prejudica de forma excessiva os interesses legítimos dos trabalhadores que se encontram em tal situação e excede, assim, o que é necessário para atingir os objectivos de política social prosseguidos por esta disposição.
- 48 Assim, a diferença de tratamento resultante do § 2a, n.º 3, do Código do Trabalho não se pode justificar ao abrigo do artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.
- 49 Por conseguinte, há que responder à questão submetida que os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional nos termos da qual os trabalhadores que têm o direito de beneficiar de uma pensão de reforma paga pelas suas entidades patronais a título de um regime de pensões a que aderiram antes de terem completado 50 anos de idade não podem, apenas por este motivo, beneficiar de uma indemnização especial por despedimento destinada a favorecer a reinserção profissional dos trabalhadores que tenham uma antiguidade superior a doze anos na empresa.

Quanto às despesas

- 50 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:

Os artigos 2.º e 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, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional nos termos da qual os trabalhadores que têm o direito de beneficiar de uma pensão de reforma paga pelas suas entidades patronais a título de um regime de pensões a que aderiram antes de terem completado 50 anos de idade não podem, apenas por este motivo, beneficiar de uma indemnização especial por despedimento destinada a favorecer a reinserção profissional dos trabalhadores que tenham uma antiguidade superior a doze anos na empresa.

Assinaturas

* Língua do processo: dinamarquês.