Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Oitava Secção)

2 de abril de 2020*

«Reenvio prejudicial – Política social – Princípio da igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho – Diretiva 2000/78/CE – Proibição de qualquer discriminação baseada na idade – Convite à manifestação de interesse – Condições de participação – Exclusão dos reformados dos setores público ou privado»

No processo C-670/18,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunale amministrativo regionale per la Sardegna (Tribunal Administrativo Regional da Sardenha, Itália), por Decisão de 21 de fevereiro de 2018, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 29 de outubro de 2018, no processo

CO

contra

Comune di Gesturi,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Oitava Secção),

composto por: L. S. Rossi, presidente de secção, J. Malenovský e F. Biltgen (relator), juízes,

advogado-geral: M. Szpunar,

secretário: R. Schiano, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 14 de novembro de 2019,

considerando as observações apresentadas:

– em representação de CO, por G. L. Machiavelli, F. Cocco Ortu e M. Tronci, avvocati,

– em representação do Governo italiano, por G. Palmieri, na qualidade de agente, assistida por M. Santoro e A. Jacoangeli, avvocati delle Stato,

– em representação do Governo helénico, por E.-M. Mamouna, na qualidade de agente,

– em representação da Comissão Europeia, por B.-R. Killmann e C. Valero, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

* Língua do processo: italiano.

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação dos artigos 1.º e 2.º da 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).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe CO à Comune di Gesturi (Município de Gesturi, Itália) a respeito de um convite à manifestação de interesse relativo a uma missão de estudo e consultoria que exclui da sua participação as pessoas reformadas.

Quadro jurídico

Direito da União

3 Nos termos do seu artigo 1.º, a Diretiva 2000/78 tem «por objeto 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 atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento».

4 O artigo 2.º desta diretiva prevê:

«1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por "princípio da igualdade de tratamento" a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º

2. Para efeitos do n.º 1:

a) Considera-se que existe discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objeto 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 indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível 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 objetivamente justificados por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários […]

[…]»

5 O artigo 3.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», dispõe:

«1. Dentro dos limites das competências atribuídas à [União Europeia], a presente diretiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

a) 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;

[…]

c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração;

[…]»

6 Nos termos do artigo 4.º, n.º 1, da mesma diretiva:

«Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 2.º, os Estados-Membros podem prever que uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no artigo 1.º não constituirá discriminação sempre que, em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.»

7 O artigo 6.º da Diretiva 2000/78, sob a epígrafe «Justificação das diferenças de tratamento com base na idade», dispõe, no seu n.º 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 objetiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objetivo legítimo, incluindo objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objetivo 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 proteção;

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.»

Direito nacional

8 O artigo 5.º, n.º 9, do decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 [Decreto-Lei n.º 95, de 6 de julho de 2012, convertido em lei, com alterações, pela Lei n.º 135, de 7 de agosto de 2012 (suplemento ordinário do GURI n.º 156, de 6 de julho de 2012)], na sua versão alterada pelo artigo 6.º do decreto-legge 24 guigno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 [Decreto-Lei n.º 90, de 24 de junho de 2014, convertido em lei pela Lei n.º 114, de 11 de agosto de 2014 (suplemento ordinário do GURI n.º 190, de 18 de agosto de 2014)] (a seguir «Decreto-Lei n.º 95/2012»), regulamenta a adjudicação de missões de estudo e consultoria pelas Administrações Públicas, proibindo-as, nomeadamente, de adjudicar tais missões a pessoas reformadas dos setores privado e público. É-lhes igualmente proibido adjudicar a essas pessoas reformadas lugares de chefia ou de direção ou lugares nos órgãos de direção dessas Administrações, bem como das empresas e sociedades que estas últimas controlam, com exceção das funções de membro dos conselhos de administração das empresas territoriais e de membro ou titular dos órgãos eleitos de certas empresas. Admite-se, porém, que estes lugares, missões e colaborações lhes possam ser

adjudicados quando sejam exercidos *pro bono*. Além disso, no que respeita aos lugares de chefia e de direção, e sob reserva do seu caráter *pro bono*, está especificado que a duração dos mandatos não pode exceder um ano, sem possibilidade de prorrogação nem de renovação, junto da mesma administração.

Litígio no processo principal e questão prejudicial

9 Em 28 de dezembro de 2017, o Município de Gesturi publicou um convite à manifestação de interesse com vista à adjudicação de uma missão de estudo e consultoria para o centro de reciclagem municipal.

10 No que respeita às condições de participação, esse convite à manifestação continha uma cláusula que exigia aos candidatos que preenchessem as seguintes condições: «Licenciatura em Medicina e Cirurgia – Especialização em Higiene – Comprovada experiência de gestão no Servizio Sanitario Nazionale [serviço nacional de saúde] de cinco anos no mínimo – Não estar em situação de reforma do setor privado ou público».

11 Apesar de CO preencher todas as exigências profissionais enunciadas no referido convite à manifestação, não foi autorizado a participar no processo devido ao facto de ser reformado do setor público.

12 Considerando que a cláusula que exclui do círculo dos candidatos potencialmente admissíveis as pessoas reformadas constitui uma discriminação indireta em razão da idade e deve, por conseguinte, ser declarada ilegal, ou mesmo nula, CO interpôs recurso do convite à manifestação de interesse em causa no processo principal no Tribunale Amministrative Regionale per la Sardegna (Tribunal Administrativo Regional da Sardenha, Itália).

13 No seu recurso, o recorrente no processo principal afirma que o artigo 5.º, n.º 9, do Decreto-Lei n.º 95/2012, que proíbe as Administrações Públicas de adjudicarem missões de estudo e consultoria aos reformados dos setores privado e público, deve ser eliminado por contrário à Diretiva 2000/78. Além disso, esta disposição viola o artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. O referido recorrente alega que o regulamento nacional em causa no processo principal cria uma discriminação indireta, que não pode ser justificada por nenhum objetivo legítimo.

14 O órgão jurisdicional de reenvio questiona-se sobre a compatibilidade da disposição do direito nacional em causa no processo principal com os artigos 1.º e 2.º da Diretiva 2000/78. Na hipótese de se tratar efetivamente de uma discriminação indireta, tem dúvidas quanto à existência de uma possível justificação, na aceção do artigo 6.º desta diretiva. Com efeito, é improvável que missões de estudo e consultoria, que apresentam uma certa complexidade e exigem uma certa experiência, possam ser levadas a cabo por pessoas que iniciam a sua carreira profissional. Uma medida que exclui da adjudicação dessas missões as pessoas reformadas é, pois, inadequada à luz do objetivo prosseguido, que consiste em favorecer a renovação do pessoal através do recrutamento de pessoas mais jovens.

15 Nestas circunstâncias, o Tribunale amministrativo regionale per la Sardegna (Tribunal Administrativo Regional da Sardenha) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«O princípio da não discriminação previsto nos artigos 1.º e 2.º da Diretiva [2000/78] opõe-se à disposição do artigo 5.º, n.º 9, do Decreto-Lei n.º [95/2012], que proíbe a Administração Pública de adjudicar missões de estudo e consultoria a trabalhadores do setor privado ou do setor público que se encontrem em situação de reforma?»

Quanto à questão prejudicial

16 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se a Diretiva 2000/78 deve ser interpretada no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que proíbe as Administrações Públicas de adjudicarem missões de estudo e consultoria a pessoas reformadas.

17 A título liminar, importa recordar, no que respeita ao argumento invocado pelo recorrente no processo principal, relativo ao facto de o órgão jurisdicional de reenvio não ter analisado a questão à luz do princípio da livre prestação de serviços, que uma regulamentação nacional como a que está em causa no processo principal, que é indistintamente aplicável aos nacionais italianos e aos nacionais dos outros Estados-Membros, regra geral, só é suscetível de ser abrangida pelas disposições relativas às liberdades fundamentais garantidas pelo Tratado FUE na medida em que seja aplicável a situações que tenham um nexo com as trocas comerciais entre os Estados-Membros (v., neste sentido, Acórdão de 11 de junho de 2015, Berlington Hungary e o., C-98/14, EU:C:2015:386, n.º 24, e Despacho de 4 de junho de 2019, Pólus Vegas, C-665/18, não publicado, EU:C:2019:477, n.º 17).

18 Ora, não é o que acontece no caso em apreço, uma vez que todos os elementos do litígio no processo principal estão circunscritos ao interior de um único Estado-Membro, a saber, a República Italiana.

19 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 Diretiva 2000/78 e, em caso afirmativo, se institui uma diferença de tratamento com base na idade, que pode, eventualmente, justificar-se à luz do artigo 6.º da referida diretiva.

20 No que se refere, em primeiro lugar, à questão de saber se a regulamentação em causa no processo principal é abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, resulta tanto do título e do preâmbulo como do conteúdo e da finalidade desta diretiva que ela pretende estabelecer um quadro geral para garantir a todas as pessoas a igualdade de tratamento «no emprego e na atividade profissional», oferecendo-lhes uma proteção eficaz contra as discriminações que tenham por base um dos motivos referidos no seu artigo 1.º, dos quais consta a idade (Acórdãos de 18 de junho de 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, n.º 33, e de 12 de outubro de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, n.º 19).

21 Além disso, decorre, em particular, do artigo 3.º, n.º 1, alíneas a) e c), da Diretiva 2000/78 que esta é aplicável, no âmbito das competências conferidas à União, «a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos», no que se refere, por um lado, «[à]s condições de acesso ao emprego […] incluindo os critérios de seleção e as condições de contratação» e, por outro, «[à]s condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração» (v., neste sentido, Acórdãos de 18 de junho de 2009, Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, n.º 34, e de 12 de janeiro de 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, n.º 32).

22 Uma regulamentação nacional que proíbe, de uma maneira geral, às Administrações Públicas a adjudicação de missões de estudo e consultoria às pessoas tanto do setor privado como do setor público por estarem reformadas leva a excluir essas pessoas de qualquer recrutamento ou contratação.

23 Daqui resulta que tal regulamentação afeta diretamente a constituição da relação de trabalho e, *a fortiori*, o exercício, pelas pessoas em causa, de certas atividades profissionais e deve, portanto, considerar-se que estabelece regras relativas às condições de acesso ao emprego, na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78.

24 Nestas condições, a legislação em causa no processo principal está abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78.

25 No que respeita, em segundo lugar, à questão de saber se esta regulamentação institui uma diferença de tratamento em razão da idade, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, há que recordar que, nos termos desta disposição, «entende-se por "princípio da igualdade de tratamento" a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º» desta diretiva. O artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da referida diretiva precisa que, para efeitos da aplicação do n.º 1 desse artigo 2.º, existe discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos nesse artigo 1.º, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que outra pessoa em situação comparável. Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78, existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada classe etária comparativamente com outras pessoas.

26 No caso em apreço, importa salientar que é certo que o artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 95/2012 não visa diretamente uma determinada idade. Com efeito, a exclusão da participação em convites à manifestação de interesse, tendo em vista a adjudicação de missões de estudos e consultoria pelas Administrações Públicas, aplica-se a todas as pessoas reformadas, mesmo que a idade em que estas puderam beneficiar de uma pensão de reforma não seja a mesma para todas essas pessoas, podendo esta estar compreendida, segundo as observações apresentadas pelo Governo italiano na audiência, entre os 60 e os 75 anos. Todavia, ao fazer referência à reforma, a regulamentação nacional em causa no processo principal baseia-se indiretamente num critério relacionado com a idade, uma vez que o benefício de uma pensão de reforma está subordinado ao cumprimento de um certo número de anos de trabalho e à condição de ter atingido uma certa idade.

27 Ora, deve considerar-se que uma regulamentação nacional que proíbe às pessoas reformadas participarem em convites à manifestação de interesse na adjudicação, pelas Administrações Públicas, de missões de estudos e de consultoria, impõe a essas pessoas um tratamento menos favorável do que aquele que é reservado a todas as pessoas que ainda exercem uma atividade profissional.

28 Consequentemente, tal regulamentação estabelece uma discriminação indireta em razão da idade da pessoa em causa, ao contrário, nomeadamente, da que estava em causa no processo que deu origem ao Acórdão de 21 de maio de 2015, SCMD (C-262/14, não publicado, EU:C:2015:336, n.ºs 28 e 30), que se aplicava em função do estatuto ou da categoria socioprofissional a que pertencia o interessado ao nível nacional, proibindo o cúmulo da pensão de reforma auferida com um rendimento proveniente de uma atividade profissional.

29 Daqui resulta que a regulamentação nacional em causa no processo principal constitui uma diferença de tratamento indiretamente baseada na idade, na aceção das disposições conjugadas do artigo 1.º e do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78.

30 No que respeita, em terceiro lugar, à questão de saber se essa diferença de tratamento pode ser justificada à luz do artigo 6.º da Diretiva 2000/78, há que salientar que o n.º 1, primeiro parágrafo, deste artigo 6.º enuncia que as diferenças de tratamento com base na idade não constituem discriminação se forem objetiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objetivo legítimo, incluindo objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objetivo sejam apropriados e necessários.

31 O referido artigo 6.º precisa igualmente que essas diferenças de tratamento podem incluir, nomeadamente, o estabelecimento de condições especiais de acesso ao emprego para os jovens ou a fixação de uma idade máxima de contratação.

32 No caso em apreço, resulta do pedido de decisão prejudicial que a regulamentação nacional em causa no processo principal tem por finalidade assegurar a renovação do pessoal através da contratação de jovens. Além disso, decorre das observações escritas do Governo italiano que o artigo 5.º do

Decreto-Lei n.º 95/2012 prossegue um duplo objetivo, a saber, por um lado, efetuar uma revisão efetiva da despesa pública através da redução dos custos de funcionamento da Administração Pública, sem prejudicar a substância dos serviços prestados aos cidadãos e, por outro, facilitar o rejuvenescimento do pessoal das Administrações Públicas, favorecendo o acesso de pessoas mais jovens à função pública.

33 A este respeito, importa recordar, antes de mais, que a invocação simultânea de vários objetivos, quer relacionados entre si quer por ordem de importância, não constitui um obstáculo à existência de um objetivo legítimo, na aceção do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 (Acórdão de 21 de julho de 2011, Fuchs e Köhler, C-159/10 e C-160/10, EU:C:2011:508, n.ºs 44 e 46).

34 Além disso, embora considerações de ordem orçamental possam estar na base das opções de política social de um Estado-Membro e influenciar a natureza ou o alcance das medidas de proteção do emprego que pretenda adotar, não constituem, todavia, em si mesmas, um objetivo prosseguido por essa política (v., neste sentido, Acórdão de 20 de junho de 2013, Giersch e o., C-20/12, EU:C:2013:411, n.º 51).

35 Daqui resulta que o objetivo de redução efetiva da despesa pública, na medida em que o artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 95/2012 faz parte, num contexto económico geral, das medidas necessárias para reduzir os défices excessivos da Administração Pública italiana e visa, mais precisamente, evitar uma cumulação de salários e de pensões de reforma provenientes de fundos públicos, pode influenciar a natureza ou o alcance das medidas de proteção do emprego, mas não pode constituir, em si mesmo, um objetivo legítimo.

36 Quanto ao objetivo que consiste em assegurar um rejuvenescimento do pessoal em atividade, importa recordar que a legitimidade de tal objetivo de interesse geral relativo à política de emprego não pode ser razoavelmente posta em causa, uma vez que figura entre os objetivos expressamente enunciados no artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2000/78 e que, nos termos do artigo 3.º, n.º 3, primeiro parágrafo, T UE, a promoção de um elevado nível de emprego constitui uma das finalidades prosseguidas pela União (v., neste sentido, Acórdão de 16 de outubro de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, n.º 64).

37 Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, a promoção da contratação constitui incontestavelmente um objetivo legítimo de política social ou de emprego dos Estados-Membros, nomeadamente quando se trata de melhorar as oportunidades de inserção na vida ativa de certas categorias de trabalhadores, nomeadamente de favorecer o acesso dos jovens ao exercício de uma profissão União (v., neste sentido, Acórdãos de 16 de outubro de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, n.º 65, e de 19 de julho de 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, n.º 37).

38 Mais concretamente, justifica-se, a título de derrogação do princípio da proibição das discriminações baseadas na idade, instaurar diferenças de tratamento ligadas às condições de acesso ao emprego, quando o objetivo pretendido consista em estabelecer uma estrutura de idades equilibrada entre jovens funcionários e funcionários mais velhos, a fim de favorecer a contratação e a promoção dos jovens (v., neste sentido, Acórdãos de 21 de julho de 2011, Fuchs e Köhler, C-159/10 e C-160/10, EU:C:2011:508, n.º 50).

39 Por conseguinte, os objetivos de política de emprego prosseguidos pela regulamentação nacional em causa no processo principal devem, em princípio, ser considerados suscetíveis de justificar objetiva e razoavelmente uma diferença de tratamento em razão da idade.

40 Resta verificar, nos termos do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2000/78, se os meios para realizar esses objetivos são «apropriados e necessários».

41 Assim, importa verificar se o artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 95/2012 permite alcançar os objetivos de política de emprego prosseguidos pelo legislador sem com isso prejudicar de forma excessiva os interesses legítimos das pessoas reformadas que se encontram, por efeito desta disposição, privadas de uma possibilidade de readmissão.

42 A este respeito, há que recordar que os Estados-Membros dispõem de um amplo poder de apreciação não só na escolha da prossecução de um determinado objetivo, entre outros, em matéria de política social e de emprego, mas também na definição das medidas suscetíveis de o realizar (v., neste sentido, Acórdãos de 22 de novembro de 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, n.º 63, e de 16 de outubro de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, 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 12 de outubro de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, n.º 33).

43 Além disso, incumbe às autoridades competentes dos Estados-Membros achar o justo equilíbrio entre os diferentes interesses em presença (Acórdão de 16 de outubro de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, n.º 71).

44 Com efeito, a proibição de discriminações com base na idade deve ser lida à luz do direito de trabalhar reconhecido no artigo 15.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais. Daqui resulta que deve ser concedida uma atenção particular à participação dos trabalhadores idosos na vida profissional e, por isso mesmo, na vida económica, cultural e social. A manutenção destas pessoas na vida ativa favorece nomeadamente a diversidade no emprego. O interesse que a manutenção em atividade das referidas pessoas representa deve, no entanto, ser tido em conta no respeito de outros interesses eventualmente divergentes (v., neste sentido, Acórdãos de 21 de julho de 2011, Fuchs e Köhler, C-159/10 e C 160/10, EU:C:2011:508, n.º 62 a 64, e de 5 de julho de 2012, Hörnfeldt, C-141/11, EU:C:2012:421, n.º 37).

45 Por conseguinte, importa determinar se o legislador, no exercício da ampla margem de apreciação de que dispõe em matéria de política social e de emprego, procurou alcançar um equilíbrio entre a vontade de favorecer o acesso dos trabalhadores jovens ao emprego e o respeito do direito das pessoas mais idosas de trabalhar.

46 Assim, no atinente ao objetivo visado, que consiste, de uma maneira geral, em assegurar o rejuvenescimento da população ativa ocupada, pode sustentar-se que esse objetivo não vai além do necessário, uma vez que se pode considerar razoável recusar a contratação ou o recrutamento de pessoas reformadas, que concluíram a sua vida profissional e que recebem uma pensão de reforma, com vista a promover o pleno emprego da população ativa ou a favorecer o acesso ao mercado de trabalho aos mais jovens.

47 Em contrapartida, como foi salientado pelo órgão jurisdicional de reenvio, não é certo que a medida em causa no processo principal, que consiste em proibir as pessoas reformadas de participar nas manifestações de interesse para a adjudicação de missões de estudo e consultoria, permita efetivamente melhorar as oportunidades de inserção na vida ativa das pessoas mais jovens. Com efeito, uma vez que a execução de missões de estudo e consultoria se pode revelar delicada e complexa, uma pessoa mais velha está provavelmente mais bem colocada, tendo em conta a experiência que adquiriu, para cumprir a missão que lhe foi confiada. Por conseguinte, o seu recrutamento é benéfico tanto para a Administração Pública na origem da manifestação de interesse como à luz do interesse geral. Embora possa ocorrer um rejuvenescimento do pessoal em atividade no caso de pessoas que já dispõem de uma certa experiência manifestarem o seu interesse na execução dessas missões, permitindo assim a trabalhadores mais jovens, que lhes sucederão no emprego que libertarem, aceder ao mercado de trabalho, é ainda necessário que essas missões de estudo e consultoria não correspondam a empregos isolados, a termo e que não ofereçam nenhuma possibilidade de evolução profissional posterior.

48 Além disso, há que verificar se a proibição em causa no processo principal não vai além do necessário para atingir o objetivo prosseguido, prejudicando excessivamente as pretensões legítimas das pessoas reformadas, uma vez que se baseia unicamente no critério da idade que permite beneficiar de uma pensão de reforma e não toma em consideração o caráter razoável ou não do nível da pensão de reforma de que os interessados beneficiam no termo da sua carreira profissional.

49 Ora, a tomada em consideração do nível da pensão de reforma de que podem beneficiar as pessoas em causa seria pertinente, uma vez que a regulamentação nacional em causa no processo principal permite a essas pessoas ocuparem lugares de chefia e de direção por um período determinado e *pro bono*, em conformidade com as considerações de ordem orçamental invocadas pelo Governo italiano paralelamente ao objetivo de política de emprego baseado num rejuvenescimento do pessoal em atividade.

50 Incumbe ao tribunal nacional, único competente para apreciar os factos em causa no processo principal e para interpretar a legislação nacional aplicável, verificar se a proibição das pessoas reformadas de participarem nas manifestações de interesse com vista à adjudicação de missões de estudo e consultoria é adequada para garantir a realização do objetivo invocado e responde verdadeiramente à preocupação de o alcançar de uma forma coerente e sistemática (v., neste sentido, Acórdãos de 10 de março de 2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, n.º 55, e de 12 de janeiro de 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, n.º 53).

51 Neste contexto, incumbe-lhe, nomeadamente, verificar se a possibilidade de atribuir lugares de chefia e de direção *pro bono* não constitui, na realidade, um objetivo de política orçamental prosseguido pela regulamentação em causa no processo principal, que está em contradição com o objetivo de política de emprego baseado no rejuvenescimento do pessoal em atividade.

52 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à questão submetida que a Diretiva 2000/78, nomeadamente os seus artigos 2.º, n.º 2, 3.º, n.º 1, e 6.º, n.º 1, devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma regulamentação nacional que proíbe às Administrações Públicas adjudicar missões de estudo e consultoria a pessoas reformadas, na medida em que, por um lado, essa regulamentação prossiga um objetivo legítimo de política de emprego e do mercado de trabalho e, por outro, os meios necessários para realizar esse objetivo sejam apropriados e necessários. Compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se este é efetivamente o caso no processo principal.

Quanto às despesas

53 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 efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

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

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, nomeadamente os seus artigos 2.º, n.º 2, 3.º, n.º 1, e 6.º, n.º 1, devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a uma regulamentação nacional que proíbe às Administrações Públicas adjudicar missões de estudo e consultoria a pessoas reformadas, na medida em que, por um lado, essa regulamentação prossiga um objetivo legítimo de política de emprego e do mercado de trabalho e, por outro, os meios necessários para realizar esse objetivo sejam apropriados e necessários. Compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se este é efetivamente o caso no processo principal.

Assinaturas