Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

5 de julho de 2012*

«Igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional — Proibição de discriminações com base na idade — Legislação nacional que confere o direito incondicional de trabalhar até aos 67 anos e que prevê a cessação automática do contrato de trabalho no final do mês em que o trabalhador perfaz essa idade — Não tomada em consideração do montante da pensão de reforma»

No processo C-141/11,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 267.º TFUE, apresentado pelo Södertörns tingsrätt (Suécia), por decisão de 18 de março de 2011, entrado no Tribunal de Justiça em 21 de março de 2011, no processo

Torsten Hörnfeldt

contra

Posten Meddelande AB,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: J. N. Cunha Rodrigues, presidente de secção, U. Lõhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev (relator) e C. G. Fernlund, juízes,

advogado-geral: Y. Bot,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de T. Hörnfeldt, pelo próprio,

— em representação da Posten Meddelande AB, por L. Bäckström,

— em representação do Governo sueco, por A. Falk, na qualidade de agente,

— em representação do Governo alemão, por T. Henze e J. Möller, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão Europeia, por J. Enegren e K. Simonsson, na qualidade de agentes,

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

* Língua do processo: sueco.

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 6.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 L 303, p. 16).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe T. Hörnfeldt ao seu antigo empregador, a Posten Meddelande AB, a respeito da cessação do seu contrato de trabalho no final do mês em que perfez 67 anos.

Quadro jurídico

Direito da União

3 Os considerandos 8, 9 e 11 da Diretiva 2000/78 preveem:

«(8) As Orientações para as Políticas de Emprego em 2000, aprovadas pelo Conselho Europeu de Helsínquia, de 10 e 11 de dezembro de 1999, sublinham a necessidade de promover um mercado de trabalho favorável à inserção social, através da definição de um conjunto coerente de políticas destinadas a combater a discriminação de determinados grupos, como as pessoas deficientes, e realçam igualmente a necessidade de prestar especial atenção ao apoio aos trabalhadores idosos, para aumentar a sua participação na vida ativa.

(9) O emprego e a atividade profissional são elementos importantes para garantir a igualdade de oportunidades para todos e muito contribuem para promover a plena participação dos cidadãos na vida económica, cultural e social, bem como o seu desenvolvimento pessoal.

[...]

(11) A discriminação baseada na [...] idade [...] pode comprometer a realização dos objetivos do Tratado CE, nomeadamente a promoção de um elevado nível de emprego e de proteção social, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão económica e social, a solidariedade e a livre circulação das pessoas.»

4 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, alínea a):

«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».

Direito sueco

5 As disposições da Diretiva 2000/78 relativas às discriminações baseadas na idade foram transpostas para o direito sueco pela Lei (2008:567) relativa às discriminações [diskrimineringslagen (2008:567)].

6 As normas básicas relativas à proteção do emprego constam da Lei (1982:80) da proteção do emprego [lagen (1982:80) om anställningsskydd, SFS 1982, n.º 80, a seguir «LAS»], cujo § 32-A prevê:

«Sem prejuízo das disposições da presente lei, o trabalhador tem o direito de manter o seu emprego até ao final do mês em que perfaz a idade de sessenta e sete anos.»

7 Em conformidade com o § 33 da LAS, «[caso] o empregador deseje que o trabalhador abandone o seu emprego no final do mês em que perfaz a idade de sessenta e sete anos, dirigir-lhe-á um pré-aviso escrito com pelo menos um mês de antecedência.»

8 Os § 32-A e 33 da LAS constituem em conjunto a chamada «regra dos 67 anos». Por força desta regra, todo o trabalhador assalariado goza do direito incondicional de trabalhar até ao último dia do mês do seu sexagésimo sétimo aniversário, data na qual o contrato de trabalho pode cessar por caducidade.

9 Resulta dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça que as disposições nacionais que permitem resolver um contrato de trabalho quando o trabalhador tem o direito de receber uma pensão de reforma ou atinge uma certa idade foram introduzidas no direito sueco em 1974. Nos anos 80, a idade de reforma e, consequentemente, do fim do contrato de trabalho foram diminuídas de 67 para 65 anos. Em 1991, a idade de reforma foi aumentada para os 67 anos, mas a lei permitia ainda acordar por convenção ou acordo coletivo o fim do contrato de trabalho antes dessa idade. Por força da regra dos 67 anos, é proibido, desde 31 de dezembro de 2002, quer por contrato individual quer por convenção ou acordo coletivo, prever uma idade obrigatória de reforma inferior a 67 anos.

10 Em conformidade com o princípio da tomada em consideração dos rendimentos recebidos na totalidade da carreira, introduzido pelo novo regime das pensões de reforma em 1 de janeiro de 1996, os rendimentos recebidos na totalidade da carreira profissional servem de base para determinar o montante da pensão de reforma.

11 O contrato de trabalho de T. Hörnfeldt está abrangido pela convenção coletiva celebrada entre a organização de empregadores Almega Tjänsteförbunden e o sindicato dos serviços e comunicações (SEKO)

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

12 T. Hörnfeldt começou a trabalhar na antiga Postverket (administração postal) em 1989. Apesar de ter pedido em várias ocasiões para trabalhar mais, entre 1989 e 2006 trabalhou apenas um dia por semana, sendo remunerado à hora. Entre 2006 e 2008, T. Hörnfeldt trabalhou a três quartos do tempo. Entre 11 de outubro de 2008 e 31 de maio de 2009, beneficiou de um contrato por tempo indeterminado e trabalhava a três quartos do tempo.

13 T. Hörnfeldt perfez 67 anos de idade em 15 de maio de 2009 e o seu contrato de trabalho cessou no último dia desse mês, nos termos da regra dos 67 anos constante da LAS e da convenção coletiva pela qual estava abrangido. O montante da pensão de reforma que recebe desde então é de 5 847 SEK líquidas por mês.

14 Com o recurso interposto no órgão jurisdicional de reenvio, T. Hörnfeldt pede a anulação da cessação do seu contrato de trabalho alegando que a regra dos 67 anos constitui uma discriminação ilícita com base na idade.

15 Baseando-se, nomeadamente, no acórdão de 22 de novembro de 2005, Mangold (C-144/04, Colet., p. I-9981), o órgão jurisdicional de reenvio considera que uma legislação nacional e uma convenção coletiva que têm o efeito de os contratos de trabalho cessarem no último dia do mês em que o trabalhador perfaz 67 anos constituem uma diferença de tratamento que se baseia diretamente na idade. Esse órgão jurisdicional interroga-se, pois, sobre se esta pode ser objetiva e razoavelmente justificada por objetivos legítimos e se é útil e necessária para os atingir.

16 Por um lado, o órgão jurisdicional de reenvio observa que a regra dos 67 anos foi instituída para conceder aos particulares o direito de trabalhar durante mais tempo e de melhorar o montante da respetiva pensão de reforma. Esse órgão jurisdicional indica que esta regra pode ser considerada um reflexo de uma ponderação de objetivos de finanças públicas, de política de emprego e de política de mercado de trabalho. Todavia, salienta que os trabalhos preparatórios à introdução da referida regra na LAS não fundamentam expressamente o direito incondicional concedido ao empregador de fazer cessar o contrato de trabalho nessa ocasião.

17 Por outro lado, resulta do acórdão de 16 de outubro de 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Colet., p. I-8531), que uma das condições para o contrato de trabalho poder cessar em razão de uma determinada idade é o preenchimento, pelo trabalhador, dos requisitos para ter direito a uma pensão de reforma do regime contributivo. A esse respeito o Tribunal de Justiça, no acórdão de 12 de outubro de 2010, Rosenbladt (C-45/09, Colet., p. I-9391), não fez referência à pensão de reforma recebida pelo interessado. No caso em apreço, a regra dos 67 anos não tem qualquer relação com a pensão de reforma que cada trabalhador possa vir a receber.

18 Nestas condições, o Södertörns tingsrätt decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Uma norma nacional que, tal como a regra ‘dos 67 anos’, dá origem a uma diferença de tratamento em razão da idade pode ser justificada ainda que não seja possível determinar claramente, com base no contexto em que essa norma surgiu ou noutros dados, o objetivo ou fim subjacente à mesma?

2) Uma norma nacional sobre a passagem à reforma, tal como a regra ‘dos 67 anos’, que não comporta exceções e não toma em consideração, nomeadamente, a pensão que um particular pode vir a receber ultrapassa o que é apropriado e necessário para atingir o objetivo ou fim prosseguido?»

Quanto às questões prejudiciais

19 Com as duas questões, que importa analisar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma medida nacional, como a que está em causa no processo principal, que permite a um empregador fazer cessar o contrato de trabalho de um trabalhador apenas com base no facto de este perfazer a idade de 67 anos e que não tem em conta a pensão de reforma que o interessado receberá.

20 Como decorre da decisão de reenvio e das observações apresentadas no Tribunal de Justiça, é pacífico que a regra dos 67 anos, segundo a qual o trabalhador assalariado goza do direito incondicional de trabalhar até ao último dia do mês do seu sexagésimo sétimo aniversário, data na qual o contrato de trabalho caduca sem que seja necessária a sua resolução, salvo convenção em contrário entre o trabalhador e o empregador, constitui uma diferença de tratamento baseada na idade, na aceção do artigo 6.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78.

21 Resulta todavia do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2000/78 que uma diferença de tratamento baseada na idade não constitui uma discriminação desde que seja objetiva e razoavelmente justificada, no âmbito do direito nacional, por um objetivo legítimo, nomeadamente por objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e que os meios para realizar esse objetivo sejam apropriados e necessários.

22 Para responder às questões submetidas, há que verificar, pois, se a regra dos 67 anos é justificada por um objetivo legítimo e se os meios utilizados para o atingir são apropriados e necessários.

23 Importa examinar as consequências da inexistência de menção precisa na LAS do objetivo prosseguido pela regra dos 67 anos e, em particular, pelo § 33 desta lei. Com efeito, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, a LAS não precisa claramente o objetivo prosseguido pela regra dos 67 anos, ao fixar o limite de idade dos trabalhadores em 67 anos.

24 No entanto, esta circunstância não é determinante. Com efeito, não se pode inferir do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 que uma imprecisão da legislação nacional em causa quanto ao objetivo prosseguido tenha por efeito excluir automaticamente a possibilidade de esta ser justificada nos termos dessa disposição. Na falta de tal precisão, importa que outros elementos, extraídos do contexto geral da medida em causa, permitam a identificação do objetivo que lhe está subjacente, para efeitos do exercício de fiscalização jurisdicional quanto à sua legitimidade e ao caráter apropriado e necessário dos meios utilizados para realizar esse objetivo (v. acórdão de 21 de julho de 2011, Fuchs e Köhler, C-159/10 e C-160/10, Colet., p. I-6919, n.º 39 e jurisprudência referida).

25 Como decorre da decisão de reenvio, os trabalhos preparatórios a respeito da LAS e a Lei (2008:567) relativa às discriminações mencionam vários objetivos no que se refere à política de emprego e do mercado de trabalho. A regra dos 67 anos visa, nomeadamente, melhorar o montante da futura reforma ao permitir trabalhar após os 65 anos de idade e compensar a escassez de mão de obra decorrente do volume das próximas passagens à reforma. O órgão jurisdicional de reenvio salienta, por outro lado, que, segundo o provedor contra a discriminação (Diskrimineringsombudsmannen), a regra dos 67 anos se justifica porque permite libertar postos de trabalho para os jovens no mercado de trabalho.

26 O Governo sueco alega que a regra dos 67 anos visa, em primeiro lugar, evitar cessações de contrato de trabalho em condições humilhantes para os trabalhadores em razão da sua idade avançada, em segundo lugar, permitir uma adaptação dos regimes de pensões de reforma que se baseie no princípio da tomada em consideração dos rendimentos recebidos durante a totalidade da carreira profissional, em terceiro lugar, reduzir os obstáculos para os que querem trabalhar para além do seu sexagésimo quinto aniversário, em quarto lugar, adaptar-se à evolução demográfica e antecipar o risco de escassez de mão de obra assim como, em quinto lugar, estabelecer um direito e não uma obrigação de trabalhar até aos 67 anos de idade, no sentido de que a relação de emprego pode prosseguir para além dos 65 anos de idade. A fixação de uma idade de partida obrigatória permite igualmente facilitar a entrada de jovens no mercado de trabalho.

27 Segundo esse governo, este limite de idade reflete o consenso político e social que prevalece há bastante tempo entre os parceiros sociais. Este consenso é o reflexo do objetivo da política de emprego que visa incitar os trabalhadores mais velhos a prosseguir a respetiva carreira e estabelece um equilíbrio entre, por um lado, o interesse do trabalhador em trabalhar mais tempo e, por outro lado, a vontade de favorecer uma transição suave entre a vida ativa e a reforma.

28 A este respeito, o Tribunal de Justiça declarou 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, há muito tempo, parte do direito do trabalho de diversos Estados-Membros e é largamente utilizada nas relações de trabalho. Este mecanismo assenta num

equilíbrio entre considerações de ordem política, económica, social, demográfica e/ou orçamental e depende da opção de prolongar a duração da vida ativa dos trabalhadores ou, pelo contrário, de prever a sua passagem à reforma antecipada (acórdão Rosenbladt, já referido, n.º 44).

29 Por outro lado, segundo a jurisprudência, a promoção da contratação constitui incontestavelmente um objetivo legítimo de política social ou do emprego dos Estados-Membros, nomeadamente quando se trata de favorecer o acesso dos jovens ao exercício de uma profissão (acórdão de 18 de novembro de 2010, Georgiev, C-250/09 e C-268/09, Colet., p. I-11869, n.º 45, e Fuchs e Köhler, já referido, n.º 49).

30 Por conseguinte, os objetivos da natureza daqueles que foram indicados pelo Governo sueco justificam, em princípio, «objetiva e razoavelmente», «no quadro do direito nacional», como previsto no artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, uma diferença de tratamento com base na idade, como prevista no § 33 da LAS (v., por analogia, acórdão Rosenbladt, já referido, n.º 45).

31 Cumpre ainda verificar, segundo os próprios termos do referido artigo 6.º, n.º 1, se os meios postos em prática para realizar esses objetivos são apropriados e necessários.

32 Tendo em conta a ampla margem de apreciação reconhecida aos Estados-Membros e, sendo esse o caso, aos parceiros sociais, a nível nacional, na escolha não apenas da prossecução de um objetivo determinado em matéria de política social e de emprego mas também na definição das medidas suscetíveis de o realizar, não se afigura desrazoável que estes considerem que uma medida como a regra dos 67 anos possa ser adequada para atingir os objetivos anteriormente referidos (v., neste sentido e por analogia, acórdão Rosenbladt, já referido, n.ºs 41 e 69).

33 Com efeito, por um lado, pode admitir-se que a regra dos 67 anos, na medida em que estabelece um direito de trabalhar até essa idade, permite reduzir os obstáculos para quem quer trabalhar para além do seu sexagésimo quinto aniversário, adaptar os regimes de pensões de reforma ao princípio de tomada em consideração dos rendimentos recebidos durante a totalidade da carreira profissional, adaptar-se à evolução demográfica e antecipar o risco de escassez de mão de obra.

34 Por outro lado, pode igualmente admitir-se que a regra dos 67 anos, na medida em que autoriza o empregador a resolver o contrato de trabalho quando o trabalhador tiver atingido essa idade, permite evitar cessações de contrato de trabalho em condições humilhantes para os trabalhadores em razão da sua idade avançada. Pode igualmente admitir-se que, dependendo da situação no mercado de trabalho em causa ou na empresa em causa, quando o número de empregos visado é limitado, esta regra permite facilitar a entrada e/ou a manutenção de jovens no mercado de trabalho.

35 O órgão jurisdicional de reenvio interroga-se, no essencial, sobre o caráter estritamente necessário do mecanismo de cessação automática do contrato de trabalho previsto no § 33 da LAS, na medida em que esta disposição não prevê que a pensão de reforma que o interessado receberá possa ser tomada em consideração.

36 T. Hörnfeldt sublinha a este respeito que, tendo trabalhado a tempo parcial durante um longo período, a sua presença no mercado de trabalho foi anormalmente breve e, portanto, a exiguidade da sua pensão de reforma é desrazoável. A continuação do seu contrato de trabalho durante dois ou três anos permitiria aumentar o montante da sua pensão de reforma em cerca de 2 000 SEK por mês. T. Hörnfeldt alega que deve ser admitida uma exceção à regra dos 67 anos relativamente a trabalhadores que, como ele, desejam continuar a trabalhar.

37 Há que salientar que a proibição de discriminações com base na idade estabelecida na Diretiva 2000/78 deve ser lida à luz do direito de trabalhar reconhecido no artigo 15.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. 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 a diversidade no emprego, sendo

esta última um objetivo reconhecido no considerando 25 da Diretiva 2000/78. Esta manutenção contribui, por outro lado, para o desenvolvimento pessoal e para a qualidade de vida dos trabalhadores em causa, em conformidade com as preocupações do legislador da União enunciadas nos considerandos 8, 9 e 11 desta diretiva (acórdão Fuchs e Köhler, já referido, n.os 62 e 63).

38 Para examinar se a medida em causa no processo principal excede o necessário para atingir os objetivos prosseguidos e afeta de forma excessiva os interesses dos trabalhadores que completaram 67 anos, 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 (acórdão Rosenbladt, já referido, n.º 73).

39 A este respeito, cumpre salientar, em primeiro lugar, que a regra dos 67 anos dá aos parceiros sociais a faculdade de fazer uso, através de contratos individuais, de convenções ou de acordos coletivos, do mecanismo de cessação automática do contrato de trabalho apenas a partir dos 67 anos de idade, uma vez que o § 32-A da LAS proíbe uma idade obrigatória de reforma inferior a 67 anos. Esta disposição confere assim ao trabalhador o direito incondicional de prosseguir uma atividade profissional até ao seu sexagésimo sétimo aniversário, nomeadamente para aumentar os rendimentos com base nos quais a sua pensão de reforma será calculada e assim aumentar o seu montante.

40 Em segundo lugar, a cessação de pleno direito do contrato de trabalho resultante de uma medida como a prevista no § 33 da LAS não tem por efeito automático obrigar as pessoas por ela abrangidas a retirarem-se definitivamente do mercado de trabalho. Com efeito, por um lado, essa disposição não institui um regime imperativo de passagem automática à reforma. Prevê as condições em que um empregador pode derrogar o princípio da proibição das discriminações com base na idade e resolver o contrato de trabalho de um trabalhador por este ter atingido os 67 anos.

41 Por outro lado, o Governo sueco alega que, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador pode propor ao trabalhador em causa um contrato de trabalho a termo. O empregador e o trabalhador podem então convencionar livremente a duração desse contrato e podem igualmente, em caso de necessidade, renová-lo.

42 Em terceiro lugar, a regra dos 67 anos não se baseia exclusivamente no facto de uma determinada idade ser atingida, tomando também em conta, no essencial, a circunstância de o trabalhador beneficiar, 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 e por analogia, acórdão Rosenbladt, já referido, n.º 48).

43 Com efeito, resulta das observações apresentadas ao Tribunal de Justiça que a idade designada no § 33 da LAS, por um lado, corresponde ao que era, à época dos factos no processo principal, a idade legal de reforma e, por outro lado, é superior à idade de admissão ao benefício de uma pensão de reforma, que inclui, em geral, três elementos, a saber, a reforma proporcional, o prémio de pensão e a reforma complementar.

44 Em quarto lugar, resulta das observações apresentadas ao Tribunal de Justiça que aqueles que não podem beneficiar de uma pensão de reforma ligada aos rendimentos, ou cujo montante é baixo, podem beneficiar de uma pensão de reforma sob a forma de cobertura de base a partir dos 65 anos, sob a forma de uma pensão garantida, de um complemento de habitação e/ou de um complemento de velhice.

45 A este respeito, importa recordar que o Tribunal de Justiça concluiu, no n.º 47 do acórdão Rosenbladt, já referido, pela não afetação excessiva dos interesses dos trabalhadores em causa, apesar de, no processo que deu origem a esse acórdão, a idade de reforma ser inferior à prevista no § 33 da LAS e de o montante da pensão de reforma recebida por G. Rosenbladt ser nitidamente inferior ao que T. Hörnfeldt pode almejar.

46 À luz de todos estes elementos, cuja exatidão incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, não se pode validamente sustentar que a Diretiva 2000/78 se opõe a uma medida nacional como a que está em causa no processo principal.

47 Consequentemente, importa responder às questões submetidas que o artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma medida nacional, como a que está em causa no processo principal, que permite a um empregador fazer cessar o contrato de trabalho de um trabalhador apenas com base no facto de este atingir a idade de 67 anos e que não tem em consideração a pensão de reforma que o interessado receberá, uma vez que é objetiva e razoavelmente justificada por um objetivo legítimo relativo à política de emprego e do mercado de trabalho e constitui um meio apropriado e necessário para a sua realização.

Quanto às despesas

48 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 (Segunda Secção) declara:

O artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, 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, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma medida nacional, como a que está em causa no processo principal, que permite a um empregador fazer cessar o contrato de trabalho de um trabalhador apenas com base no facto de este atingir a idade de 67 anos e que não tem em consideração a pensão de reforma que o interessado receberá, uma vez que é objetiva e razoavelmente justificada por um objetivo legítimo relativo à política de emprego e do mercado de trabalho e constitui um meio apropriado e necessário para a sua realização.

Assinaturas