CONCLUSÕES DA ADVOGADA-GERAL VERICA TRSTENJAK apresentadas em 28 de Abril de 2010[1]

Índice

I – Direito aplicável ..... I - 9400

A – Direito comunitário ..... I - 9400

B – Direito nacional ..... I - 9402

1. O Livro VI do Código da Segurança Social ..... I - 9402

2. A Lei geral relativa à igualdade de tratamento ..... I - 9403

3. A convenção colectiva ..... I - 9404

II – Matéria de facto ..... I - 9405

III – Processo no órgão jurisdicional de reenvio ..... I - 9406

IV – Questões prejudiciais e processo no Tribunal de Justiça ..... I - 9406

V – Quanto à objecção geral do Governo irlandês à competência do Tribunal de Justiça .. I - 9407

VI – Observações prévias sobre a aplicabilidade da Directiva 2000/78 e as disposições relevantes ..... I - 9408

A – Quanto à aplicabilidade da Directiva 2000/78 ..... I - 9408

B – Quanto às disposições relevantes da Directiva 2000/78 ..... I - 9408

VII – Quanto à primeira questão prejudicial ..... I - 9409

A – Argumentos das partes ..... I - 9409

1 — Língua original: alemão.

B – Apreciação ..... I - 9411

1. Quanto à admissibilidade ..... I - 9411

2. Quanto à compatibilidade com o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 ... I - 9411

a) Disposições nacionais das quais pode decorrer uma competência específica para estabelecer limites de idade normal de reforma em convenções colectivas ..... I - 9412

b) Observações adicionais quanto à execução da directiva pelos parceiros sociais ..... I - 9414

i) Transposição pelos parceiros sociais com base no artigo 18.º da directiva ..... I - 9414

ii) Convenção colectiva com base numa cláusula geral «nua» ..... I - 9415

3. Conclusão ..... I - 9415

VIII – Quanto às restantes questões prejudiciais ..... I - 9416

A – Quanto à admissibilidade ..... I - 9417

B – Quanto ao objecto das restantes questões prejudiciais ..... I - 9417

C – Quanto à competência, conferida pela lei aos parceiros sociais, de estipularem limites de idade normal de reforma por convenção colectiva ..... I - 9418

1. Quanto à determinação dos objectivos prosseguidos ..... I - 9419

2. Quanto às condições a preencher pelos objectivos ..... I - 9420

a) Legitimidade ..... I - 9420

b) Carácter suficientemente concreto ..... I - 9420

c) Aspecto temporal ..... I - 9421

3. Quanto à justificação objectiva ..... I - 9421

a) Argumentos das partes ..... I - 9421

b) Apreciação ..... I - 9422

i) Significado da enumeração exemplificativa no artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Directiva 2000/78 ..... I - 9422

ii) Quanto à compatibilidade dos limites de idade normal de reforma com o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78 ..... I - 9423

– Quanto à ponderação do legislador ..... I - 9423

– Quanto ao carácter limitado do exame ..... I - 9424

– Quanto ao controlo dessa ponderação ..... I - 9424

c) Conclusão ..... I - 9427

4. Quanto à transferência da competência para os parceiros sociais ..... I - 9427

a) Quanto à garantia do respeito das condições do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78 ..... I - 9428

b) Quanto à exigência de um pedido, nos termos do artigo 18.º, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78 ..... I - 9430

5. Conclusão ..... I - 9431

D – Quanto ao limite de idade normal de reforma previsto no § 19, n.º 8, do RTV I - 9432

1. Quanto ao apuramento dos objectivos prosseguidos ..... I - 9432

2. Quanto às exigências que os objectivos devem satisfazer ..... I - 9432

3. Prossecução de vários objectivos, alguns não legítimos ..... I - 9433

4. Quanto à justificação objectiva ..... I - 9434

a) Quanto à ponderação efectuada pelos parceiros sociais ..... I - 9434

b) Sobre o exame da ponderação ..... I - 9435

i) Aplicação inalterada de limites de idade normal de reforma .... I - 9435

– Argumentos das partes ..... I - 9435

– Apreciação ..... I - 9437

Aspectos temporais ..... I - 9437

Exame específico do sector económico concreto ..... I - 9437

Não limitação a medidas especiais ..... I - 9438

ii) Quanto à não existência de uma obrigação de contratar trabalhadores mais jovens ..... I - 9439

– Argumentos das partes ..... I - 9439

– Apreciação ..... I - 9440

iii) Quando à possibilidade de reintegração de trabalhadores que ultrapassaram o limite de idade normal de reforma ..... I - 9440

iv) Quanto à possibilidade de prolongar, por mútuo acordo, a relação laboral ..... I - 9441

– Argumentos das partes ..... I - 9442

– Apreciação ..... I - 9442

v) Quanto à insuficiência da pensão de reforma ..... I - 9444

– Argumentos das partes ..... I - 9444

– Apreciação ..... I - 9445

5. Conclusão ..... I - 9446

IX – Síntese ..... I - 9446

X – Conclusão ..... I - 9448

1. O presente reenvio prejudicial nos termos do artigo 234.º CE [2] refere-se a estipulações, nos termos das quais a relação laboral cessa, sem despedimento, em princípio, quando o trabalhador atinge a idade normal para ter direito à pensão de reforma prevista na lei (a seguir «limite de idade normal de reforma»). A legalidade e a utilidade económica desses limites de idade são objecto de controvérsia [3]. O órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se a estipulação de um limite de idade normal de reforma numa convenção colectiva é compatível com o princípio da não discriminação em razão da idade, consagrado na 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 [4]. O presente processo oferece ao Tribunal de Justiça a oportunidade de, em especial na sequência dos seus acórdãos Palacios de la Villa [5], Age Concern England [6], e Petersen [7], desenvolver e precisar a sua jurisprudência relativa ao artigo 6.º da referida directiva, segundo a qual os Estados-Membros podem prever que diferenças de tratamento com base na idade não constituem uma discriminação quando estão objectivamente justificadas por um objectivo legítimo.

I — Direito aplicável

A – *Direito comunitário* [8]

2. Com a Directiva 2000/78 foi estabelecido um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

3. Nos termos do décimo quarto considerando da directiva, esta não afecta as disposições nacionais que fixam as idades da reforma.

4. De acordo com o vigésimo quinto considerando da directiva, 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

2 — Nos termos do Tratado de Lisboa que altera o Tratado da União Europeia e o Tratado que institui a Comunidade Europeia, de 13 de Dezembro de 2007 (JO C 306, p. 1), o processo de reenvio prejudicial está agora regulado no artigo 267.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.

3 — Uma exposição desta problemática e uma perspectiva global pode ser vista em O'Cinneide, C., *Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften*, Europäische Gemeinschaften 2005, pp. 45 a 47. V. críticas de Bredt, S., «Compulsory retirement as an instrument to strengthen labour market opportunities for young employment seekers? An annotation to the European Court of Justice's decision C-411/05 – Palacios de la Villa», *European Journal of Social Security*, 2008, pp. 190 e segs.; Temming, F., «The Palacios Case: Turning Point in Age Discrimination Law?», *European Law Reporter*, 2007, pp. 382 e segs.

4 — JO L 303, p. 16.

5 — Acórdão do Tribunal de Justiça de 16 de Outubro de 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, Colect., p. I-8531).

6 — Acórdão do Tribunal de Justiça de 5 de Março de 2009, Age Concern England (C-388/07, Colect., p. I-1569).

7 — Acórdão do Tribunal de Justiça de 12 de Janeiro de 2010, Petersen (C-341/08, Colect., p. I-47).

8 — Nas presentes conclusões é utilizado o conceito de direito comunitário, na medida em que *ratione temporis* é ainda aplicável o direito comunitário e não o direito da União.

de disposições específicas que podem variar consoante a situação dos Estados-Membros. Urge pois, nos termos deste considerando, 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.

5. Em conformidade com o artigo 1.º da directiva, esta 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.

6. O artigo 2.º da directiva define o conceito de discriminação. Nos termos do n.º 1 deste artigo, para efeitos da 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 De acordo com o n.º 2, alínea a), deste artigo, 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.

7. O artigo 3.º da directiva regula o seu âmbito de aplicação. O n.º 1, alínea c), deste artigo estabelece que a directiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no sector público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração.

8. O artigo 6.º da directiva tem por objecto a justificação das diferenças de tratamento com base na idade. O n.º 1 deste artigo prevê:

«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.»

9. O artigo 18.º, primeiro parágrafo, da directiva dispõe:

«Os Estados-Membros adoptam as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva o mais tardar em 2 de Dezembro de 2003 ou poderão confiar aos parceiros sociais, a pedido conjunto destes, a execução da presente directiva, no que se refere às disposições que são do âmbito de convenções colectivas. Nesse caso, devem assegurar que, o mais tardar em 2 de Dezembro de 2003, os parceiros sociais tenham introduzido, por acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-Membros em causa tomar as medidas necessárias para poderem garantir, a todo o tempo, os resultados impostos pela presente directiva. Do facto informarão imediatamente a Comissão.»

10. O artigo 18.º, segundo parágrafo, primeiro período, da directiva prevê que, para atender a condições particulares, os Estados-Membros podem dispor, se necessário, de um prazo suplementar de três anos a contar de 2 de Dezembro de 2003, ou seja, de um total de 6 anos, para executar as disposições da directiva relativas à discriminação baseada na idade e na deficiência. Como a República Federal da Alemanha pediu para beneficiar desse prazo suplementar para transpor a directiva, relativamente a este Estado-Membro o prazo de transposição só terminou em 2 de Dezembro de 2006.

B – *Direito nacional*

1. O Livro VI do Código da Segurança Social

11. O § 41, n.º 4, terceiro período, do Livro VI do Código da Segurança Social (Sechste Buch des Sozialgesetzbuchs, a seguir «SGB VI»), na redacção em vigor entre 1 de Janeiro de 1992 e 31 de Julho de 1994, era do seguinte teor:

«Um acordo, nos termos do qual uma relação laboral cessa na data em que o trabalhador adquire o direito a pensão de reforma só é eficaz se tiver sido concluído dentro dos três anos anteriores a essa data ou foi confirmado pelo trabalhador. [9]

9 — BGBl. I 1989, p. 2261.»

12. A versão do § 41 n.º 4, terceiro período, do SGB VI que lhe sucedeu, em vigor entre 1 de Agosto de 1994 e 31 de Julho de 2007, previa:

«Um acordo, nos termos do qual a relação laboral de um trabalhador cessa, sem despedimento, na data em que o trabalhador pode solicitar uma pensão de reforma antes de completar 65 anos de idade, produz efeitos relativamente ao trabalhador quando este completa 65 anos, excepto se o acordo foi celebrado ou foi confirmado pelo trabalhador dentro dos últimos três anos anteriores a essa data. [10]

13. A versão desta norma em vigor desde 1 de Janeiro de 2008, constante do § 41, segundo período, do SGB VI, é do seguinte teor:

«Um acordo, nos termos do qual a relação laboral de um trabalhador cessa, sem despedimento, na data em que o trabalhador, antes de atingir a limite de idade normal de reforma, pode solicitar uma pensão de reforma, produz efeitos relativamente ao trabalhador a partir da data em que atinja o limite de idade normal de reforma, excepto se o acordo foi celebrado ou foi confirmado pelo trabalhador dentro dos últimos três anos anteriores a essa data. [11]

2. A Lei geral relativa à igualdade de tratamento

14. Para transpor a Directiva 2000/78, o legislador alemão adoptou a Lei geral relativa à igualdade de tratamento (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, de 14 de Agosto de 2006 [12], a seguir «AGG»). Nos termos do § 1 da AGG, esta tem por objectivo impedir ou eliminar qualquer desvantagem baseada na raça ou na origem étnica, no sexo, na religião ou em crenças, numa deficiência, na idade ou na identidade sexual.

15. O § 2, n.º 4, da AGG prevê que o despedimento se rege exclusivamente pelas disposições relativas à protecção geral e específica contra o despedimento.

16. À data da entrada em vigor da AGG, o seu § 10 era do seguinte teor:

«Admissibilidade de diferenças de tratamento baseadas na idade

Não obstante o previsto no § 8, são autorizadas as diferenças de tratamento baseadas na idade que se justifiquem objectiva e razoavelmente e se baseiem num objectivo

10 — BGBl. I 1994, p. 1797.»
11 — BGBl. I 2007, p. 554.»
12 — BGBl. I 2006, p. 1897.

legítimo. Os meios para atingir esse objectivo devem ser adequados e necessários. Estas diferenças de tratamento podem incluir, designadamente:

[…]

5. acordos que prevejam a cessação da relação laboral, sem despedimento, numa data em que o trabalhador pode solicitar uma pensão de reforma, sem prejuízo do disposto no § 41 do Livro sexto do Código da Segurança Social,

[…]

7. acordos individuais ou colectivos que impeçam o despedimento de empregados com determinada idade e antiguidade, desde que não se diminua de modo manifestamente errado a protecção contra o despedimento de outros trabalhadores, no âmbito da selecção social prevista no § 1, n.º 3, da Lei relativa à protecção em matéria de despedimentos (Kündigungsschutzgesetz).»

17. Todavia, o n.º 7 foi derrogado com efeitos a partir de 12 de Dezembro de 2006 [13]. Assim, na versão do § 10 da AGG aplicável ao caso vertente, o n.º 7 já não estava em vigor.

13 — BGBl. I 2007, p. 2742.

3. A convenção colectiva

18. A convenção colectiva para os trabalhadores do sector da limpeza de edifícios (Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, a seguir «RTV»), celebrada em 2004 e aplicável ao caso vertente, foi subscrita, em representação dos empregadores, pela associação patronal Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks e, em representação dos trabalhadores, pelo sindicato Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Nos termos do § 19, n.º 8, do RTV:

«Salvo disposições contratuais específicas em contrário, a relação laboral cessa no fim do mês em que o trabalhador tem direito a uma pensão de reforma, excepto a reforma a que o trabalhador tem direito antes de atingir a idade de reforma para ele relevante, o mais tardar no fim do mês em que completar 65 anos de idade.»

19. Em convenções colectivas anteriores foi estipulado, pela primeira vez, um regime semelhante ao do § 19, n.º 8, do RTV, em 8 de Maio de 1987. Desde Agosto de 1987 tomou-se por base a idade de 65 anos. O Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Ministério Federal da Economia e do Trabalho) declarou o carácter vinculativo geral do RTV, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004. Essa declaração tem como consequência que o RTV também se aplica a empregadores e trabalhadores que não estão logo vinculados, devido à sua filiação numa

associação patronal ou num sindicato. O § 19, n.º 8, do RTV não sofreu qualquer alteração antes, durante ou depois da entrada em vigor da AGG.

20. Na República Federal da Alemanha a idade normal de reforma foi aumentada gradualmente de 65 para 67 anos. Contudo, para a demandante, nascida em 1943, continua a ser pertinente a idade normal de reforma de 65 anos.

II — Matéria de facto

21. A demandada no processo principal (a seguir «demandada») é uma empresa no sector da limpeza de edifícios. A empresa da demandada emprega várias pessoas com idade superior a 65 e mesmo 70 anos.

22. A demandante no processo principal (a seguir «demandante») nasceu em 26 de Maio de 1943, é casada e tem um filho com um grau de deficiência de 100. O seu marido é reformado. Desde há 39 anos, a demandante limpa um quartel da Bundeswehr em Hamburgo-Blankenese, desde 1 de Novembro de 1994 como empregada da demandada. A demandante não está filiada em qualquer sindicato.

23. Nos termos do contrato de trabalho entre a demandada e a demandante, de 10 de Outubro de 1994 (a seguir «contrato»), a demandante foi contratada como «empregada de limpeza do quartel». O seu horário de trabalho era de 2 horas por dia, 10 horas por semana. A demandada pagava à demandante um salário no montante de, por último, 307,48 euros ilíquidos. O contrato contém uma remissão para o RTV.

24. Por carta de 14 de Maio de 2008, a demandada comunicou à demandante, invocando o § 19, n.º 8, do RTV, que a sua relação laboral cessava em 31 de Maio de 2008, ou seja, no fim do mês em que completava 65 anos de idade e, por conseguinte, atingia a idade normal de reforma prevista na lei. Por carta de 18 de Maio de 2008, a demandante contestou a cessação da relação laboral. Indicou que desejava continuar a trabalhar e voltou a oferecer os seus serviços. A demandada deixou de empregar a demandante desde 1 de Junho de 2008, mas ofereceu-lhe uma relação de trabalho limitada à duração do processo. Desde 1 de Junho de 2008, a demandante recebe uma pensão do regime legal de reforma. Trata-se de uma pensão no montante de 253,19 euros ilíquidos por mês, ou seja, 228,26 euros líquidos.

III — Processo no órgão jurisdicional de reenvio

25. Em 28 de Maio de 2008, a demandante intentou uma acção no órgão jurisdicional de reenvio. Sustenta que a sua relação laboral com a demandada continua a existir para além de 31 de Maio de 2008, e invoca os direitos daí decorrentes. A demandada, remetendo para o § 19, n.º 8, do RTV, defende que a relação laboral cessou e pede que a acção seja julgada improcedente. O órgão jurisdicional de reenvio considera inválida a remissão feita no contrato para o RTV, mas entende que o § 19, n.º 8, do RTV é aplicável, devido à declaração de aplicação geral. Tem dúvidas quanto à compatibilidade do § 19, n.º 8, do RTV com a proibição de discriminações relacionadas com a idade, consagrada na Directiva 2000/78.

26. O órgão jurisdicional de reenvio enviou pedidos de informação aos parceiros sociais, sobre os motivos subjacentes à adopção do § 19, n.º 8, do RTV, e ao Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, quanto aos motivos da sua declaração de aplicação geral. Só obteve resposta da associação patronal que negociou a convenção colectiva.

IV — Questões prejudiciais e processo no Tribunal de Justiça

27. Por despacho de reenvio de 20 de Janeiro de 2009, que deu entrada na Secretaria do Tribunal de Justiça em 26 de Fevereiro de 2009, o órgão jurisdicional de reenvio colocou 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 [L]ei geral relativa à igualdade de tratamento [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, (AGG)], apesar de esta lei não o permitir expressamente (como acontecia antes no § 10, terceiro período, n.º 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 numa 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 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?

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?»

28. Em 23 de Fevereiro de 2010, realizou-se uma audiência, na qual participaram os representantes da demandante e da demandada, dos Governos alemão e dinamarquês, bem como do Governo do Reino Unido e da Comissão, que completaram as suas observações e responderam a questões.

V — Quanto à objecção geral do Governo irlandês à competência do Tribunal de Justiça

29. O Governo irlandês entende que o Tribunal de Justiça não tem competência para responder ao pedido de decisão prejudicial. Alega que o Tribunal de Justiça já respondeu a questões prejudiciais semelhantes no acórdão Age Concern England [14]. Por conseguinte, já está cumprida a tarefa do Tribunal de Justiça.

30. Esta objecção não pode ser acolhida. Segundo jurisprudência assente, os tribunais nacionais têm a faculdade de, nos termos do artigo 234.º CE, colocar questões de interpretação ao Tribunal de Justiça também quando

14 — Já referido na nota 6 das presentes conclusões.

este já respondeu a questões semelhantes [15]. Assim, mesmo nestes casos o Tribunal de Justiça é competente para responder ao pedido de decisão prejudicial.

VI — Observações prévias sobre a aplicabilidade da Directiva 2000/78 e as disposições relevantes

31. Antes de analisar as quatro questões prejudiciais do órgão jurisdicional de reenvio, respeitantes à interpretação dos artigos 1.º e 2.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, gostaria de abordar brevemente a questão prévia da aplicabilidade da Directiva 2000/78 (A) e as disposições desta directiva relevantes no caso vertente (B).

A – *Quanto à aplicabilidade da Directiva 2000/78*

32. Nos termos do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da directiva, ela é aplicável a um caso como o que está em apreço. Esta disposição prevê que a directiva é aplicável no que diz respeito às condições de despedimento. Um regime como o previsto no § 19, n.º 8, do RTV, nos termos do qual uma relação laboral cessa, em princípio, quando o trabalhador atinge a idade de reforma pertinente, afecta as condições de despedimento. Também não se opõe à aplicabilidade da directiva o seu décimo quarto considerando, nos termos do qual a directiva não afecta as disposições nacionais que fixam as idades da reforma. Este considerando limita-se a precisar que a directiva não afecta a competência dos Estados-Membros na determinação das idades de reforma. Assim, não se opõe à aplicação da directiva a medidas nacionais que regulam as condições de cessação de um contrato de trabalho quando se atinge a idade normal de reforma [16].

B – *Quanto às disposições relevantes da Directiva 2000/78*

33. No seu despacho de reenvio, o órgão jurisdicional nacional refere-se apenas aos artigos 1.º e 2.º, n.º 1, da Directiva 2000/78. Neste contexto, importa constatar, antes de mais, que um regime como o previsto no § 19, n.º 8, do RTV constitui uma discriminação directa em razão da idade, na acepção do artigo 1.º e

15 — Acórdãos do Tribunal de Justiça de 27 de Março de 1963, Da Costa e o. (28/62 a 30/62, Colect., p. 81), e de 3 de Março de 1994, Eurico Italia e o. (C-332/92, C-333/92 e C-335/92, Colect., I-711, n.º 15). Contudo, neste caso pode colocar-se a questão de saber se o órgão jurisdicional de última instância é sempre obrigado a efectuar o reenvio prejudicial, por força do artigo 234.º, terceiro parágrafo, CE e se o Tribunal de Justiça pode responder por despacho.

16 — V. acórdão Palacios de la Villa (já referido na nota 5, n.ºs 42 a 47).

do artigo 2.º, n.º 1, alínea a), da directiva, pois prevê que a relação laboral da demandante cessa, em princípio, quando esta atinge a idade normal de reforma de 65 anos. Assim, recebe directamente um tratamento menos favorável do que aquele que é dado a um trabalhador que ainda não atingiu esta idade [17].

34. Todavia, o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva prevê que não se verifica uma discriminação relacionada com a idade, que é proibida, quando uma diferença de tratamento com base na idade for objectiva e razoavelmente justificada, no quadro do direito nacional, por um objectivo legítimo, e desde que os meios para realizar esse objectivo sejam apropriados e necessários. O órgão jurisdicional de reenvio não mencionou expressamente esta norma nas suas questões prejudiciais. Mas, sendo visada pelo conteúdo das questões prejudiciais, estas devem ser entendidas no sentido de que, através delas, é solicitada uma interpretação do artigo 6.º, n.º 1, da directiva.

VII — Quanto à primeira questão prejudicial

35. Na sua primeira questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio refere que o § 10, terceiro período, da AGG, na sua versão aplicável aos factos em causa, já não prevê qualquer exemplo que permita expressamente a estipulação de um limite de idade normal de reforma por convenção colectiva. A este respeito, indica que, na versão anterior do § 10, terceiro período, da AGG, estava expressamente previsto um tal exemplo no seu n.º 7. Mas, após a eliminação deste n.º 7, o § 10, terceiro período, da AGG já não inclui um exemplo semelhante. Partindo deste entendimento do § 10, terceiro período, da AGG, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se é compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva que os parceiros sociais estipulem, por convenção colectiva, um limite de idade normal de reforma como o previsto no § 19, n.º 8, do RTV, embora isto já não seja expressamente permitido pelo § 10, terceiro período, da AGG.

A – *Argumentos das partes*

36. A demandante, a demandada, o Governo alemão e a Comissão observam que o § 10, terceiro período, n.º 7, da AGG, entretanto eliminado, não era pertinente em matéria de limites de idade normal de reforma. Esta norma dizia respeito a disposições nos termos das quais os trabalhadores mais velhos beneficiavam de protecção especial contra o despedimento. Ora, um limite de idade normal de reforma como o previsto no § 19, n.º 8, do RTV não regula a cessação de um contrato por despedimento, mas por fixação de um

17 — Acórdãos Palacios de la Villa (já referido na nota 5, n.º 51), Age Concern England (já referido na nota 6, n.ºs 33 e segs.), e Petersen (já referido na nota 7, n.ºs 34 e segs.).

termo. Este caso é abrangido pelo § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG, que continua em vigor. O órgão jurisdicional de reenvio não se pronunciou quanto a esta última disposição.

37. O Governo alemão, a demandante e a demandada entendem que a primeira questão prejudicial é inadmissível, porque as considerações do órgão jurisdicional de reenvio quanto ao § 10, terceiro período, n.º 7, da AGG não são pertinentes para a solução do litígio. O Governo alemão considera que a primeira questão prejudicial é inadmissível também porque o órgão jurisdicional de reenvio não teve em conta o § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG, que é pertinente para a solução do litígio.

38. Quanto ao mérito, a demandada, os governos dos Estados-Membros que intervieram no processo e a Comissão defendem, no respeitante à primeira questão prejudicial, que a estipulação de um limite de idade normal de reforma por convenção colectiva é compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva. A demandada remete para o trigésimo sexto considerando da directiva, do qual decorre que a aplicação desta pode ser confiada aos parceiros sociais. O Governo alemão nota que os pontos do § 10, terceiro período, da AGG são meros exemplos. Por conseguinte, uma diferença de tratamento com base na idade pode basear-se também na cláusula geral do § 10, primeiro e segundo períodos, da AGG, que reproduz os requisitos gerais do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva. A directiva pode igualmente ser transposta através de uma cláusula geral, a que é depois possível recorrer no âmbito de uma convenção colectiva ou de uma relação de trabalho individual.

39. A demandante entende que esta forma de proceder é incompatível com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva. Sustenta que uma convenção colectiva não constitui um meio adequado para atingir os objectivos legítimos na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da directiva. Pelo contrário, por força desta disposição, cabe ao próprio legislador nacional prever quais as diferenças de tratamento com base na idade que não constituem uma discriminação. Acresce que a AGG não refere quaisquer objectivos expressos. Por conseguinte, não é possível analisar esses objectivos.

B – *Apreciação*

1. Quanto à admissibilidade

40. O órgão jurisdicional de reenvio indica que o § 10, terceiro período, da AGG já não menciona expressamente os limites de idade normal de reforma. Tendo em conta a redacção clara do § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG, que continua em vigor, esta interpretação é, em última análise, incompreensível [18]. Contudo, num processo de reenvio prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça encontram-se numa relação de cooperação, no âmbito da qual compete exclusivamente aos órgãos jurisdicionais nacionais interpretar e aplicar o direito nacional [19]. Assim, não cabe ao Tribunal de Justiça controlar a interpretação de disposições nacionais pelo órgão jurisdicional de reenvio.

41. Um limite é atingido quando a questão prejudicial é manifestamente irrelevante para o caso a decidir [20]. Mas, atendendo às indicações do órgão jurisdicional de reenvio quanto ao § 10, terceiro período, da AGG, não parece que isto suceda no caso vertente. Além disso, a resposta à primeira questão prejudicial oferece ao Tribunal de Justiça a oportunidade de fornecer ao órgão jurisdicional de reenvio elementos de interpretação do artigo 6.º, n.º 1, da directiva. Assim, a primeira questão prejudicial é admissível.

2. Quanto à compatibilidade com o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78

42. Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se é compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva que os parceiros sociais estipulem, por convenção colectiva, uma cláusula relativa aos limites de idade normal de reforma, embora isto não seja autorizado em nenhum dos exemplos enunciados no § 10, terceiro período, da AGG.

43. Para fornecer ao órgão jurisdicional de reenvio uma resposta útil para dirimir o litígio nele pendente, parece-me oportuno começar por fornecer alguns critérios que permitam identificar as normas nacionais, susceptíveis de conferir uma competência específica para

18 — Isto pode dever-se a que o órgão jurisdicional de reenvio entende o conceito de «Senioritätsregelung» (regime de idade), na nota 1 do despacho de reenvio, de modo muito geral, como um regime que estabelece diferenças em razão da idade. Pelo contrário, os autores para os quais o órgão jurisdicional de reenvio remete, nas pp. 30 e 31 do despacho de reenvio, parecem ter utilizado este conceito apenas para regras sobre despedimentos.

19 — Acórdão de 4 de Dezembro de 2008, Jobra (C-330/07, Colect., p. I-9099, n.º 17, e a jurisprudência nele referida).

20 — Acórdãos do Tribunal de Justiça de 25 de Março de 2004, Karner (C-71/02, Colect., p. I-3025, n.º 21), e de 1 de Abril de 2004, Bellio Fratelli (C-286/02, Colect., p. I-3465, n.º 28).

estipular limites de idade normal de reforma nas convenções colectivas.

a) Disposições nacionais das quais pode decorrer uma competência específica para estabelecer limites de idade normal de reforma em convenções colectivas

44. Ao examinar se existe uma disposição nacional da qual se possa inferir o reconhecimento de tal competência, o órgão jurisdicional de reenvio deve atender, em primeiro lugar, a todas as normas nacionais, das quais o reconhecimento dessa competência possa resultar *expressamente*. Neste contexto, importa não esquecer que a demandante, a demandada, o Governo alemão e a Comissão entendem que o § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG é manifestamente aplicável.

45. Para o caso de a primeira questão prejudicial ficar sem objecto após esta indicação, é ainda de notar que o artigo 6.º, n.º 1, da directiva não obriga o legislador nacional a regular numa lei *única* as diferenças de tratamento com base na idade que não devem ser consideradas discriminações. Assim, o órgão jurisdicional de reenvio não está limitado à AGG ao procurar uma disposição nacional que reconheça aos parceiros sociais a competência para estipular, em convenções colectivas, limites de idade normal de reforma.

46. Isto parece ser possível também à luz do direito nacional. Segundo as declarações do Governo alemão, os exemplos enumerados no § 10, terceiro período, da AGG não têm carácter exaustivo. Assim, o reconhecimento de uma competência específica pode resultar igualmente de outras leis. No seu despacho de reenvio, o órgão jurisdicional nacional remeteu para o acórdão do Bundesarbeitsgericht (a seguir «BAG»), de 18 de Junho de 2008 [21]. Nesse acórdão, o BAG deduziu do § 41 do SGB VI, no âmbito da situação jurídica anterior à vigência da AGG, uma competência específica, atribuída por lei, para estipular limites de idade normal de reforma em convenções colectivas. Na medida em que o órgão jurisdicional de reenvio entenda que o § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG não é pertinente, terá de verificar, em especial, se uma autorização específica poderá resultar também do § 41 do SGB VI.

47. Por último, o artigo 6.º, n.º 1, da directiva, não exige que, da disposição nacional que

21 — V. pp. 14 a 29 do despacho de reenvio.

permite a estipulação, em convenções colectivas, de cláusulas que fixem limites de idade normal de reforma, resulte igualmente a justificação expressa com base na qual um limite de idade normal de reforma não constitui uma discriminação em razão da idade. Se a justificação não está expressamente indicada na norma em causa, importa saber se outros elementos, resultantes do seu contexto geral, permitem a identificação dos objectivos que lhe estão subjacentes, para efeitos do exercício da fiscalização jurisdicional da sua legitimidade e do carácter apropriado e necessário dos meios utilizados para a concretização desses objectivos [22].

48. Assim, se o órgão jurisdicional de reenvio constatar que uma disposição nacional como o § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG ou o § 41 do SGB VI atribui competência aos parceiros sociais para estipularem limites de idade normal de reforma em convenções colectivas, mas que a justificação para tal não decorre expressamente dessa disposição, deve ter em conta o contexto geral desta última. Em especial, a justificação pode decorrer da exposição de motivos da lei. Esta não tem forçosamente de ser a exposição de motivos da lei da qual consta a norma em questão. Num caso como o que está em apreço, em que a estipulação, por convenção colectiva, de limites de idade normal de reforma estava proibida, por lei, durante um determinado período, mas foi depois autorizada e continua a ser permitida, a justificação pode decorrer, em particular, também da exposição de motivos da lei, com a qual foi levantada a proibição de estipular limites de idade normal de reforma por convenção colectiva.

49. Com base nas informações, fornecidas pelo órgão jurisdicional nacional, no seu despacho de reenvio, sobre o direito interno, é razoável supor que este órgão, tendo em consideração as indicações referidas, identificará uma disposição legislativa específica que confere aos parceiros sociais competência para estipular limites de idade normal de reforma em convenções colectivas.

50. Por conseguinte, no caso em apreço não é, em princípio, necessário analisar a questão de saber se a estipulação de limites de idade normal de reforma em convenções colectivas também pode ser compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva se o direito nacional não prever tal competência específica.

22 — Acórdãos Palacios de la Villa (já referido na nota 5, n.º 57), Age Concern England (já referido na nota 6, n.º 45), e Petersen (já referido na nota 7, n.º 40).

b) Observações adicionais quanto à execução da directiva pelos parceiros sociais

54. Em terceiro lugar, é por vezes posto em dúvida que os parceiros sociais tenham competência para transpor o artigo 6.º, n.º 1, da directiva. Refere-se que estas dúvidas decorrem da qualidade dos objectivos legítimos como objectivos de interesse geral. A determinação de objectivos de interesse geral tem carácter político e, por conseguinte, é da competência do Estado-Membro [24].

i) Transposição pelos parceiros sociais com base no artigo 18.º da directiva

51. A título meramente complementar, deve notar-se que, nos termos do artigo 18.º, primeiro parágrafo, da directiva, a sua execução pode também ser confiada aos parceiros sociais.

52. O primeiro requisito expresso dessa execução é que os parceiros sociais apresentem um pedido conjunto. Assim, compete ao órgão jurisdicional de reenvio examinar se foi apresentado tal pedido.

53. O segundo requisito expresso é que os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para poderem garantir, a todo o tempo, os resultados impostos pela directiva. O órgão jurisdicional de reenvio deve, deste modo, examinar se isto é suficientemente garantido por uma disposição como o § 10, primeiro e segundo períodos, da AGG [23].

55. Penso que estas dúvidas não são pertinentes, pelo menos num caso como o que está em apreço. Em primeiro lugar, deve sublinhar-se que a letra do artigo 18.º, primeiro parágrafo, da directiva não limita a possibilidade de uma execução pelos parceiros sociais a determinadas disposições da directiva. Assim, não é expressamente excluída uma transposição do artigo 6.º, n.º 1, da directiva pelos parceiros sociais. Independentemente da questão de saber se são fundadas as dúvidas acerca de uma configuração do artigo 6.º, n.º 1, da directiva, exclusivamente através de convenções colectivas, parece-me que não são relevantes num caso como o que está em apreço. Há que distinguir entre a fixação de um objectivo legítimo e a invocação de um objectivo legítimo, já estabelecido pelo legislador nacional. Se o legislador já estabeleceu o objectivo legítimo e indicou os meios para

23 — Por agora, não analisarei esta questão mais aprofundadamente, mas remeto para os n.os 101 a 107 das presentes conclusões.

24 — V. Wiedemann, H., Thüsing, G., «Der Schutz älterer Arbeitnehmer und die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG», in: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2002, pp. 1234 e segs., 1238; Bros, C., in Däubler, W., Bertzbach, M., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, Nomos, 2007, § 10, n.º 6.

o atingir, penso que não está excluído que os parceiros sociais o possam invocar [25].

ii) Convenção colectiva com base numa cláusula geral «nua»

56. Se, pelo contrário, os parceiros sociais não apresentaram um pedido conjunto nos termos do artigo 18.º da directiva, entendo que é incompatível com o artigo 6.º da directiva que um legislador nacional se limite a repetir os requisitos do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva numa cláusula geral, e remeta para uma execução pelos parceiros sociais com base em tal cláusula geral «nua». Com efeito, nesse caso o Estado-Membro não teria efectuado uma transposição completa do artigo 6.º, n.º 1. Por força do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, o Estado-Membro deve *prever* quais as diferenças de tratamento com base na idade que não constituem discriminação. Por conseguinte, o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva deixa a identificação dessas diferenças de tratamento que não constituem discriminação, em primeira linha, aos Estados-Membros. Os requisitos enunciados no artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva tornam manifesto que essas diferenças de tratamento previstas devem estar objectivamente justificadas. Ora, uma transcrição em bloco das condições em que tais diferenças de tratamento podem ser justificadas não constitui ainda qualquer *previsão* pelo Estado-Membro. Neste caso, também não é possível remeter para a configuração pelos parceiros sociais, no exercício da sua autonomia, pelo menos quando os parceiros sociais não apresentaram um pedido conjunto. Com efeito, o artigo 18.º da directiva exige expressamente esse pedido conjunto como requisito para que a execução da directiva possa ser confiada aos parceiros sociais.

3. Conclusão

57. Como resultado, pode concluir-se que um limite de idade normal de reforma, estipulado por convenção colectiva, pode ser compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, quando foi atribuída competência específica aos parceiros sociais através de uma disposição nacional que preenche os requisitos do artigo 6.º, n.º 1, da directiva. Uma disposição nacional desse tipo pode também preencher os requisitos do artigo 6.º, n.º 1, da directiva quando a justificação para que os limites de idade normal de reforma não constituam uma discriminação em razão da

25 — Mas, nesta hipótese, tal como no caso vertente, deverá logo partir-se do princípio de que existe uma disposição nacional especial que confere essa competência. Assim, coloca-se a questão de saber se o Estado-Membro não transpôs já o artigo 6.º, n.º 1, da directiva. V., quanto a esta questão, os n.ºs 109 e segs. das presentes conclusões.

idade não decorre expressamente dela. Se esta justificação não é indicada expressamente, é decisivo se outros indícios, decorrentes do contexto geral da norma em causa, permitem determinar o objectivo a ela subjacente e se estes são suficientemente concretos para permitir um exame objectivo da justificação.

58. Um limite de idade normal de reforma estipulado por convenção colectiva pode também ser compatível com a directiva quando estiverem preenchidos os requisitos para confiar aos parceiros sociais a execução da directiva, nos termos do seu artigo 18.º, primeiro parágrafo, entre os quais se conta, em especial, um pedido conjunto dos parceiros sociais.

colectiva, com base nesse regime, e quando esta cláusula relativa à idade de reforma, estipulada por convenção colectiva, é depois declarada de aplicação geral. Neste contexto, o órgão jurisdicional de reenvio refere que na República Federal da Alemanha, desde há algum tempo, as cláusulas relativas a limites de idade normal de reforma são aplicadas às relações laborais de quase todos os trabalhadores, independentemente da situação económica, social ou demográfica, e do estado concreto do mercado de trabalho.

VIII — Quanto às restantes questões prejudiciais

59. Com as suas outras questões prejudiciais, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se é compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 que um regime nacional permita ao Estado, aos parceiros sociais e às partes de um contrato de trabalho individual estipular um limite de idade normal de reforma, quando os parceiros sociais em causa fixam um limite desse tipo numa convenção

60. É razoável supor que o órgão jurisdicional de reenvio, tendo em conta os critérios referidos, identificará o § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG ou o § 41 do SGB VI como autorização legislativa específica, que permite estipular limites de idade normal de reforma. Neste contexto, é de notar que a disposição nacional que o órgão jurisdicional de reenvio descreveu em abstracto na segunda questão prejudicial apresenta grande semelhança com estas disposições. Por conseguinte, para fornecer ao órgão jurisdicional de reenvio uma resposta útil às suas outras questões prejudiciais, partirei a seguir do princípio de que se trata de uma disposição nacional como o § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG ou o § 41 do SGB VI.

A – *Quanto à admissibilidade*

61. O Governo irlandês entende que estas questões prejudiciais não são admissíveis. Em primeiro lugar, não se trata de questões de interpretação mas de aplicação da directiva. Em segundo lugar, a competência do Tribunal de Justiça para interpretar o artigo 6.º da directiva é limitada.

62. Estas objecções devem ser rejeitadas.

63. É certo que, no âmbito da relação de cooperação, estabelecida nos termos do artigo 234.º CE, entre o Tribunal de Justiça e os órgãos jurisdicionais nacionais, estes são os únicos com competência para aplicar o direito comunitário. Todavia, o Tribunal de Justiça é competente para responder às questões que se colocam ao órgão jurisdicional nacional ao aplicar o artigo 6.º da directiva, relativas à interpretação desta norma.

64. É igualmente verdade que, no âmbito do artigo 6.º, n.º 1, da directiva, os Estados-Membros dispõem de uma ampla margem de apreciação [26]. Contudo, esta margem de apreciação dos Estados-Membros está sujeita a limites, que são ultrapassados no caso de medidas manifestamente desproporcionadas [27]. Assim, o Tribunal de Justiça é competente para responder a questões prejudiciais, através das quais o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se o artigo 6.º, n.º 1, da directiva deve ser interpretado no sentido de que, em determinadas circunstâncias, se deve entender que foi excedida a ampla margem de apreciação dos Estados-Membros e, deste modo, foi violada a norma referida. Na verdade, estas questões dizem respeito à interpretação do artigo 6.º, n.º 1, da directiva.

B – *Quanto ao objecto das restantes questões prejudiciais*

65. Num caso como o que está em apreço, um método possível consiste em examinar apenas se um regime estipulado por convenção colectiva e declarado de aplicação geral,

26 — Acórdãos Palacios de la Villa (já referido na nota 5, n.º 68), e Age Concern England (já referido na nota 6, n.º 51).

27 — V. acórdão do Tribunal de Justiça de 19 de Janeiro de 2010, Kücükdeveci (C-555/07, Colect., p. I-365, n.os 37 a 43). É certo que, neste acórdão, o Tribunal de Justiça se apoiou no princípio geral da proibição de discriminação com base na idade. Contudo, o Tribunal de Justiça parece entender que este princípio de direito primário pode ser concretizado através da Directiva 2000/78, um acto de direito derivado, de modo que também é aplicável quando a directiva não pode ser aplicada entre particulares. Em tais casos, o Tribunal de Justiça, ao examinar o princípio geral, parece aplicar requisitos que correspondem aos da Directiva 2000/78, pelo que podem ser daí também inferidas conclusões quanto à interpretação da directiva. Em minha opinião, é necessário discutir se é viável uma construção jurídica, segundo a qual um princípio geral de direito ou um direito fundamental pode ser concretizado por um acto de direito derivado de modo que, em última análise, pode igualmente ser aplicado nas relações entre particulares, quando o próprio acto de direito derivado não é aplicável. Esta discussão não é necessária no caso vertente porque, tudo ponderado, não é pertinente a aplicação do princípio geral de direito.

tal como o previsto no § 19, n.º 8, do RTV, é compatível com o artigo 6.º da directiva. Com efeito, esta cláusula da convenção colectiva justifica, em última análise, uma diferença de tratamento com base na idade.

66. Todavia, este método não teria em conta que, no caso em apreço, existem duas medidas separadas. Através de um regime tal como o do § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG ou do § 41 do SGB VI, é conferida aos parceiros sociais, a nível legislativo, competência para estipular limites de idade normal de reforma por convenção colectiva. Mesmo que ainda não se verifique, a este nível, uma diferença de tratamento que se baseia directamente na idade, é possível inferir desse regime determinadas indicações e ideias do legislador nacional quanto aos objectivos a prosseguir com a fixação e a aplicação de limites de idade normal de reforma. Por conseguinte, é possível examinar a compatibilidade com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva da atribuição de competência a nível legislativo, embora, pela sua própria natureza, esse exame tenha de ser abstracto. Dado que a diferença concreta de tratamento com base na idade só se verifica, em última análise, com a estipulação de uma cláusula relativa a limites de idade normal de reforma tal como no § 19, n.º 8, do RTV, é necessário examinar a compatibilidade desta cláusula com o artigo 6.º da directiva.

67. Penso que é preferível seguir este último método. Um exame em duas etapas permite distinguir claramente entre a compatibilidade do quadro legal com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva, por um lado, e a compatibilidade dos vários limites de idade normal de reforma, estipulados por convenção colectiva, com essa disposição, por outro [28]. Esta distinção parece-me ser oportuna, também por razões de segurança jurídica, dado que a incompatibilidade do quadro legal poderia ter repercussões, para além do caso concreto, para todos os limites de idade normal de reforma estipulados, por convenção colectiva, na República Federal da Alemanha.

C – Quanto à competência, conferida pela lei aos parceiros sociais, de estipularem limites de idade normal de reforma por convenção colectiva

68. Como já foi explicado, o exame da compatibilidade de um regime como o previsto no § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva refere-se não a

28 — Bayreuther, F., «Altersgrenzen nach der Palacios-Entscheidung des EuGH», *Der Betrieb*, 2007, pp. 2425 e segs., 2426, observa ainda, a justo título, que este método permite um exame mais claro. Koch, E., «Neujustierung des Verhältnisses zwischen EuGH und nationalen Arbeitsgerichten – oder ein Ausrutscher», *Recht der Arbeit*, 2008, pp. 238 e segs., 240, critica igualmente a confusão dos objectivos de uma convenção colectiva com uma medida adoptada a nível legislativo.

um limite concreto de idade normal de reforma mas à competência, conferida pela lei aos parceiros sociais, para estipularem limites de idade normal de reforma.

69. A este respeito, é de assinalar que a segunda questão prejudicial está formulada em termos muito amplos e abrange também situações que são manifestamente irrelevantes para a decisão do presente caso. Com efeito, a segunda questão prejudicial abarca não apenas a questão aqui pertinente, de saber se é compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva confiar aos parceiros sociais ou ao Estado [29] a competência para regular limites de idade normal de reforma, mas também a questão de saber se é admissível atribuir esta competência às partes de um contrato de trabalho individual. Não abordarei esta última questão, que considero não ser pertinente para decidir do litígio.

70. O exame da compatibilidade com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva de um regime legal que atribui aos parceiros sociais competência para estipularem limites de idade normal de reforma por convenção colectiva, compreende, em minha opinião, as seguintes etapas: em primeiro lugar, o órgão jurisdicional de reenvio tem de apurar o objectivo que o legislador prossegue ao atribuir essa competência (1). Deve igualmente examinar se o objectivo apurado preenche os requisitos enunciados no artigo 6.º, n.º 1, da directiva, ou seja, se é um objectivo legítimo e suficientemente concreto (2). Além disso, tem de controlar se a aplicação de limites de idade normal de reforma pode ser um meio apropriado e necessário para realizar esse ou esses objectivos legítimos apurados. A nível da atribuição dessa competência pela lei, isto só poderá ser examinado em abstracto (3). Por último, coloca-se a questão de saber se é compatível com o artigo 6.º da directiva atribuir essa competência aos parceiros sociais, tal como está previsto no § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG (4).

1. Quanto à determinação dos objectivos prosseguidos

71. A demandante nota que o § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG não menciona expressamente os objectivos prosseguidos. Como foi indicado *supra*, neste caso a justificação não está necessariamente excluída, dado que o objectivo prosseguido pode também resultar de indícios, decorrentes do contexto geral da norma em causa [30].

29 — A questão relativa à atribuição da competência ao Estado deve referir-se à declaração de aplicação geral.

30 — V. n.os 47 e segs. das presentes conclusões.

72. No despacho de reenvio é feita referência a um acórdão do BAG, de 18 de Junho de 2008. Segundo este acórdão, o legislador alemão considerou ser necessário reintroduzir a possibilidade de estipular, por convenção colectiva, limites de idade normal de reforma, para evitar que os trabalhadores continuassem a exercer uma actividade laboral para além da idade de reforma, bloqueando postos de trabalho para as novas gerações, e para melhorar a situação no mercado de trabalho através da contratação de novos trabalhadores que, em regra, se torna possível [31]. Ao apurar estes objectivos, o BAG baseou-se na exposição de motivos da lei que reintroduziu a possibilidade de estipular limites de idade normal de reforma por convenção colectiva [32].

2. Quanto às condições a preencher pelos objectivos

a) Legitimidade

74. O órgão jurisdicional de reenvio deve também examinar se os objectivos apurados são objectivos legítimos na acepção do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva. Os objectivos apurados pelo BAG são objectivos de política laboral e de redução do desemprego. Como o Tribunal de Justiça já declarou em várias ocasiões, a legitimidade destes objectivos não pode ser razoavelmente questionada à luz do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva [33].

b) Carácter suficientemente concreto

73. O apuramento dos objectivos prosseguidos através de uma norma como o § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG (ou eventualmente do § 41 do SGB VI), incumbe, em última análise, ao órgão jurisdicional de reenvio. Dado que o órgão jurisdicional de reenvio se referiu apenas aos objectivos apurados pelo BAG, passo a analisar estes objectivos.

75. O órgão jurisdicional de reenvio deve ainda examinar se esses objectivos são suficientemente concretos para permitir um controlo efectivo da justificação objectiva das diferenças de tratamento com base na idade que são utilizadas para a sua prossecução. Este parece igualmente ser o caso dos objectivos apurados pelo BAG. Com efeito, contrariamente ao

31 — Pp. 21 e 22 do despacho de reenvio.

32 — Loc. cit.

33 — Acórdãos Palacios de la Villa (já referido na nota 5, n.os 64 e segs.), e Petersen (já referido na nota 7, n.º 68).

entendimento da demandante, não se opõe à concretização suficiente destes objectivos *per se* o facto de serem deduzidos de indícios resultantes do contexto geral da medida em causa.

c) Aspecto temporal

76. Por último, também não se pode argumentar contra a compatibilidade dos objectivos apurados que o legislador alemão os fixou no ano de 1994, ou seja, muito antes da entrada em vigor da Directiva 2000/78 e de ter expirado o seu prazo de transposição. Dado que as directivas só vinculam quanto ao objectivo a atingir, é decisivo saber se estes objectivos são legítimos, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da directiva, mas não quando foram fixados.

3. Quanto à justificação objectiva

77. Dado que, a nível legislativo, só é examinada a questão de saber se é compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva atribuir aos parceiros sociais a competência para estipular limites de idade normal de reforma por convenção colectiva, não pode ser efectuado a este nível um exame detalhado da justificação de um limite geral concreto de idade de reforma. Todavia, decorre logo de um regime legal como o do § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG, e do § 41 do SGB VI, que o legislador alemão considera, em princípio, que a estipulação, por convenção colectiva, de limites de idade normal de reforma e a sua aplicação é adequada para prosseguir os objectivos de política laboral e de redução do desemprego. Esta apreciação, que já foi efectuada a nível legislativo, pode ser controlada quanto à sua compatibilidade com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva.

a) Argumentos das partes

78. A demandante alega que os limites de idade normal de reforma não estão incluídos em nenhuma das categorias previstas no artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, da directiva. Resulta também da génese da directiva que os limites de idade normal de reforma não são compatíveis com o seu artigo 6.º, n.º 1. A demandante sustenta ainda que, no âmbito do exame da proporcionalidade nos termos do artigo 6.º, n.º 1, da directiva, a justificação de uma diferença de tratamento em razão da idade está sujeita a requisitos rigorosos. Por último, nota que, através de limites de idade normal de reforma, não são criados novos postos de trabalho mas apenas redistribuídos os postos de trabalho existentes, em prejuízo dos empregados mais velhos.

79. As outras partes referem que os Estados-Membros dispõem de uma ampla margem de apreciação. No entanto, segundo a Comissão, deve considerar-se incoerente o facto de o legislador alemão prever, por um lado, limites de idade normal de reforma e, por outro, aumentar a idade normal de reforma. O Governo alemão observa que o aumento gradual da idade normal de reforma e a autorização de limites de idade normal de reforma prosseguem objectivos políticos distintos.

b) Apreciação

i) Significado da enumeração exemplificativa no artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Directiva 2000/78

80. Note-se, antes de mais, que o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 não pode ser interpretado no sentido de que só são susceptíveis de justificação as diferenças de tratamento em razão da idade que estejam incluídas numa das categorias mencionadas no artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, da directiva. Como resulta da palavra «designadamente» no artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, da directiva, a lista das categorias aí referidas não é exaustiva. Assim, as diferenças de tratamento não incluídas numa destas categorias não estão excluídas de justificação, mas devem ser apreciadas à luz dos requisitos do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva [34].

81. Neste contexto, também não é convincente o argumento da demandante, de que a primeira proposta de directiva da Comissão continha um exemplo que incluía os limites de idade normal de reforma, que já não figuravam na segunda. Como resulta da génese da directiva, o referido exemplo foi eliminado por iniciativa do Parlamento. Pretendia-se evitar que, através da inclusão de tais exemplos, fosse dada a impressão de que «já seriam à partida considerad[o]s com[o] objectivamente justificad[o]s» [35]. O Parlamento considerou que isto não era oportuno numa altura em que a percepção na sociedade da importância do factor da idade está em constante mutação [36].

82. Todavia, desta eliminação não se pode deduzir que as categorias não incluídas nos exemplos referidos não possam ser justificadas objectivamente. Apontam em sentido contrário a clara redacção do artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, da directiva, e também a sua génese. Assim, no parecer da Comissão das Liberdades e dos Direitos dos Cidadãos, da Justiça e dos Assuntos Internos do Parlamento foi equacionada a substituição do exame da justificação objectiva, como acabou por ser previsto no artigo 6.º, n.º 1, primeiro

34 — Acórdão Age Concern England (já referido na nota 6, n.º 43).

35 — V. a proposta legislativa do Parlamento na p. 26 do relatório sobre a proposta de directiva do Conselho que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, de 21 de Setembro de 2000 (A5-0264/2000).

36 — *Loc. cit.*

parágrafo, da directiva, por uma lista de excepções habitualmente aceites à proibição de discriminações directamente relacionadas com a idade. A relatora do referido parecer favorecia, em princípio, esta solução mas não insistiu, por duvidar se «existe suficiente consenso na sociedade relativamente à (in) admissibilidade de limites de idade que justifique semelhante abordagem» [37].

83. Assim, o facto de os limites de idade normal de reforma não serem referidos no artigo 6.º, n.º 1, segundo parágrafo, da directiva não implica, por si só, a sua incompatibilidade com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva. O que é decisivo é que sejam compatíveis com os requisitos previstos no artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva.

ii) Quanto à compatibilidade dos limites de idade normal de reforma com o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78

84. Nos termos do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, os Estados-Membros que estabelecerem diferenças de tratamento com base na idade estão obrigados a justificá-las. Por conseguinte, começarei por analisar a ponderação do legislador nacional. A seguir, explicarei o critério de exame aplicável nos termos do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva. Por último, examinarei se a ponderação do legislador nacional, aplicando esse critério de exame, corresponde aos parâmetros de uma justificação objectiva.

– Quanto à ponderação do legislador

85. No seu despacho de reenvio, o órgão jurisdicional nacional remete para a fundamentação do acórdão do BAG, de 18 de Junho de 2008. Refere-se aí que a cessação de relações laborais devido a um limite de idade deve oferecer uma possibilidade de emprego aos trabalhadores mais jovens. Tem igualmente por objectivo melhorar a situação no mercado de trabalho. Excepto em períodos de pleno emprego, os postos de trabalho disponíveis são limitados. Um limite de idade, nos termos do qual a relação laboral cessa ao ser completada uma idade que dá direito a receber uma pensão de reforma, permite uma distribuição justa destes postos de trabalho. A perda de um posto de trabalho ocupado durante muitos anos ao atingir a idade de reforma oferece, em regra, uma possibilidade de emprego a outros trabalhadores que se encontram em situação de desemprego parcial, correm o risco de ficar desempregados, ou estão à procura de emprego. Assim, é dada a esses trabalhadores a possibilidade de constituírem a sua própria pensão de reforma, garantindo simultaneamente, através das suas cotizações para o regime legal de seguro de pensão, o financiamento das pensões de reforma dos

37 — V. o parecer da Comissão das Liberdades e dos Direitos dos Cidadãos, da Justiça e dos Assuntos Internos, *loc. cit.*, p. 56.

trabalhadores afectados pelo limite de idade, na medida em que estes recebem uma pensão de reforma do regime legal de seguro. A contínua cessação das relações laborais de trabalhadores que atingem o limite de idade normal de reforma confere às gerações que ingressam pela primeira vez no mercado de trabalho a possibilidade de adquirirem conhecimentos profissionais passado pouco tempo após a sua formação, cujo valor diminuiria ao decorrerem períodos mais longos de desemprego. Simultaneamente, um limite de idade baseado na idade normal de reforma conduz a uma melhoria da situação do mercado de trabalho nacional. Graças à segurança social, que lhes garante uma pensão de reforma, os trabalhadores que deixam a empresa ao atingirem a idade normal de reforma não procuram, em regra, um novo emprego no mercado de trabalho. Por conseguinte, outros trabalhadores terão a possibilidade de obter os postos de trabalho que são deixados livres ao ser atingido o limite de idade. Mesmo que não seja contratado um trabalhador à procura de emprego, e o posto de trabalho for ocupado por uma pessoa já empregada na empresa, é melhorada a situação no mercado de trabalho, na medida em que o desemprego dessa pessoa é evitado quando outra deixa de exercer a actividade laboral por motivos de idade [38].

– Quanto ao carácter limitado do exame

86. No estado do direito comunitário em matéria de política social e de emprego aplicável aos factos do presente processo, os Estados-Membros e os parceiros sociais dispõem de uma ampla margem de apreciação, não só quanto à escolha, entre vários, do objectivo concreto a prosseguir a nível de política social e de emprego, mas também quanto à definição das medidas susceptíveis de o realizar [39]. Por este motivo, o Tribunal de Justiça aplica apenas um critério de controlo muito restrito ao verificar, à luz do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, se uma diferença de tratamento com base na idade é apropriada e necessária para atingir o objectivo legítimo prosseguido.

– Quanto ao controlo dessa ponderação

87. Nos acórdãos Palácios de la Villa [40] e Petersen [41], o Tribunal de Justiça entendeu não ser desrazoável que as autoridades de um Estado-Membro considerassem que a aplicação de um limite de idade, que levava os trabalhadores mais velhos a abandonarem o mercado de trabalho, promovia o emprego de trabalhadores mais jovens. A doutrina levanta objecções a este ponto de vista, nos termos do qual a aplicação de limites de idade normal de reforma não deve forçosamente

38 — V. pp. 19 a 22 do despacho de reenvio.

39 — Acórdãos Palacios de la Villa (já referido na nota 5, n.º 68), e Age Concern England (já referido na nota 6, n.º 51).

40 — Acórdão Palacios de la Villa (já referido na nota 5, n.º 72).

41 — Acórdão Petersen (já referido na nota 7, n.º 70).

ser considerada um meio inadmissível para prosseguir os objectivos de política laboral e de redução do desemprego.

88. Antes de mais, afirma-se que a suposição de que os limites de idade proporcionam possibilidades de emprego para trabalhadores mais jovens, assenta em estudos económicos mais antigos. Pelo contrário, estudos mais recentes demonstram, na sua maioria, que o aumento do emprego, incluindo o de trabalhadores mais velhos, tem efeitos positivos sobre o crescimento económico e, por conseguinte, também sobre o emprego de trabalhadores mais jovens [42].

89. Do ponto de vista jurídico, esta objecção não é pertinente. De acordo com a concepção do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, incumbe aos Estados-Membros determinar as diferenças de tratamento com base na idade que não constituem discriminações. Contudo, no domínio da política social e de emprego, os Estados-Membros dispõem de uma ampla margem de apreciação. Por este motivo, não compete ao Tribunal de Justiça substituir-se ao legislador nacional na apreciação de questões tão complexas. A ampla margem de apreciação não abrange apenas a decisão dos Estados-Membros quanto ao objectivo concreto a atingir e aos meios que pretendem utilizar para esse fim. Na realidade, inclui igualmente uma margem de prognóstico e, no âmbito desta margem de prognóstico, também a escolha dos estudos económicos nos quais o legislador nacional baseia as suas previsões. Neste contexto, não é compatível com a ampla margem de apreciação dos Estados-Membros e o papel do Tribunal de Justiça que estas previsões económicas do legislador nacional sejam postas em causa remetendo para os resultados de estudos económicos mais recentes.

90. Outro argumento avançado contra esta constatação do Tribunal de Justiça é que o artigo 6.º, n.º 1, da directiva tem de ser interpretado dando-lhe um «significado autónomo em direito comunitário». A análise da estratégia europeia em matéria de emprego mostra que os limites de idade normal de reforma não são compatíveis com ela [43].

91. Esta objecção também não é convincente. Nem as Orientações para as Políticas de Emprego podem conduzir a que, ao interpretar a directiva, a aplicação de limites de idade normal de reforma deva ser considerada inadmissível, nem é possível deduzir destas

42 — Bredt, S. (já referido na nota 3), pp. 195 e segs., com outras remissões; Temming, F. (já referido na nota 3), p. 385; Tissandier, H., «L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale», *Revue de jurisprudence sociale*, 2008, pp. 97 e segs., 99; O'Cinneide, C. (já referido na nota 3), p. 47.

43 — Neste sentido Koch, E., (já referido na nota 28), p. 240. Bredt, S., já referido na nota 3, pp. 197 e segs.

Orientações uma limitação jurídica da ampla margem de apreciação dos Estados-Membros.

92. No que toca à interpretação do artigo 6.º, n.º 1, da directiva, é certo que o seu sétimo considerando se refere ao título relativo ao emprego no Tratado CE, e que no oitavo considerando é indicado que o Conselho Europeu sublinhou, nas Orientações para as Políticas de Emprego para 2000 aprovadas em Helsínquia em 10 e 11 de Dezembro de 1999, a necessidade de prestar especial atenção ao apoio aos trabalhadores mais velhos, para aumentar a sua participação na vida activa. No vigésimo quinto considerando é ainda realçado que 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.

93. No entanto, isto não permite concluir que, por força do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, a aplicação de limites de idade normal de reforma deva ser considerada um meio inadmissível para prosseguir os objectivos da política laboral e da redução do desemprego. Com efeito, como decorre da génese da directiva [44], referida *supra*, o legislador comunitário optou conscientemente por não incluir no artigo 6.º, n.º 1, da directiva uma lista exaustiva de motivos de derrogação reconhecidos para as diferenças de tratamento com base na idade. Pelo contrário, é evidente que o artigo 6.º, n.º 1, da directiva se baseia na ideia de que, em princípio, cabe aos Estados-Membros determinar as diferenças de tratamento com base na idade que não constituem discriminação, todavia sob a reserva de que possam ser objectivamente justificadas. Este critério opõe-se a um «significado autónomo em direito comunitário», como se torna manifesto no vigésimo quinto considerando, nos termos do qual as diferenças de tratamento com base na idade podem ser justificadas em determinadas circunstâncias e, por conseguinte, implicam a existência de disposições específicas que podem «variar consoante a situação dos Estados-Membros».

94. Assim, a génese e os considerandos da directiva opõem-se a que o seu artigo 6.º, n.º 1, seja interpretado no sentido de que esta norma contém já uma afirmação autónoma quanto a saber se determinadas medidas são admissíveis ou não. A inadmissibilidade de um determinado meio só pode resultar do exame da justificação objectiva, que deve ser comprovada nos termos do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, atendendo à ampla margem de apreciação dos Estados-Membros.

44 — V. o n.º 82 das presentes conclusões.

95. Por último, não se pode defender de modo convincente que a ampla margem de apreciação de que a República Federal da Alemanha dispunha na data relevante estava limitada pelas Orientações para as Políticas de Emprego, adoptadas com base no artigo 128.º CE. As Orientações podem, é certo, constituir o resultado de um consenso político mas, na medida em que não foi conferida força vinculativa a esse consenso político sob a forma de um acto jurídico, não limitam a margem de apreciação dos Estados-Membros [45].

c) Conclusão

96. Assim, entendo que o Tribunal de Justiça declarou acertadamente que não parece ser desrazoável que as autoridades nacionais entendam que a aplicação de limites de idade possa promover o emprego de profissionais mais jovens, atendendo à ampla margem de apreciação dos Estados-Membros.

4. Quanto à transferência da competência para os parceiros sociais

97. Resta examinar se é compatível com a directiva transferir para os parceiros sociais a competência para estipular, por convenção colectiva, limites de idade normal de reforma.

98. Como já foi referido *supra* [46], isso seria, por um lado, possível ao abrigo do artigo 18.º, primeiro parágrafo, da directiva. Um dos requisitos é que exista um pedido conjunto dos parceiros sociais. No caso vertente, não se sabe se este pedido existia.

99. Por conseguinte, examinarei a seguir se é compatível com a directiva uma transferência, tal como prevista no § 10, primeiro, segundo e terceiro períodos, n.º 5, da AGG, também sem um correspondente pedido dos parceiros sociais. Um pressuposto é, em primeiro lugar, que o Estado-Membro respeite também nesse caso os requisitos enunciados no artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva (a). Em segundo lugar, coloca-se a questão de saber se um regime como o previsto no § 10, primeiro, segundo e terceiro períodos, n.º 5, da AGG, pode ser logo considerado uma transposição do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva pelo legislador nacional, pelo que

45 — Krebber, S., in: Callies, C., Ruffert, M., *EUV/EGV*, 3.ª ed. 2007, artigo 128.º CE, n.º 6, indica acertadamente que, nos termos do artigo 128.º CE, as orientações em matéria de emprego são vinculativas a nível político mas não jurídico, pois os Estados-Membros só estão obrigados a tê-las em conta. Isto não gera uma obrigação jurídica, dado que, para o caso de não serem consideradas, o artigo 128.º, n.º 4, CE prevê como sanção apenas que a Comunidade pode formular recomendações. Não teria sentido sancionar o incumprimento de uma obrigação com uma mera recomendação não vinculativa.

46 — V. n.ºs 51 a 55 a das presentes conclusões.

já não seria necessário um pedido conjunto dos parceiros sociais, como pressupõe o artigo 18.º, primeiro parágrafo, da directiva para uma transposição pelos parceiros sociais (b).

a) Quanto à garantia do respeito das condições do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78

100. Segundo jurisprudência assente, os Estados-Membros devem garantir que os resultados exigidos nas directivas são atingidos mesmo quando envolvem os parceiros sociais na sua transposição [47].

101. Ao apreciar a compatibilidade de tal regime com o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva importa ter em conta, em primeiro lugar, que o legislador alemão, ao confiar esta competência aos parceiros sociais, prossegue objectivos legítimos na acepção do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva e que, para este efeito, fixou um meio, a saber, a aplicação de limites de idade normal de reforma, que não se pode considerar ser desrazoável para atingir estes objectivos legítimos. Assim, a competência de que os parceiros sociais dispõem ao abrigo de uma disposição como o § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG está reduzida às decisões de estipular ou não limites de idade normal de reforma para o sector económico relativamente ao qual têm competência, e de como configurar esses limites de idade no quadro fixado pela lei.

102. A favor da compatibilidade com o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva da transferência de uma competência assim limitada milita que permite a utilização, com uma flexibilidade não negligenciável, do mecanismo dos limites de idade normal de reforma pelos parceiros sociais os quais, graças aos seus conhecimentos do sector económico, podem ter devidamente em conta as características próprias dos empregos em questão [48]. Logo, esta forma de proceder permite realizar o direito fundamental de autonomia dos parceiros sociais, também reconhecido a nível do direito comunitário [49].

103. Todavia, uma norma como o § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG não seria

47 — Acórdãos do Tribunal de Justiça de 8 de Julho de 1986, Comissão/Itália (235/84, Colect., p. 2291, n.º 22), de 8 de Julho de 1999, Fernández de Bobadilla (C-234/97, Colect., p. I-4773, n.º 19), e de 18 de Dezembro de 2008, Ruben Andersen (C-306/07, Colect., p. I-10279, n.º 26).

48 — V. acórdão Palacios de la Villa (já referido na nota 5, n.ºs 70 e 74).

49 — Quanto ao direito fundamental de autonomia dos parceiros sociais, v. o n.º 204 das minhas conclusões de 14 de Abril de 2010 no processo, pendente no Tribunal de Justiça, Comissão/Alemanha (C-271/08), bem como a letra do artigo 6.º da Carta Social Europeia, do artigo 6.º da Carta Social Europeia revista, o n.º 12 da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, e o artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais.

compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva se os parceiros sociais, ao exercerem a sua competência limitada, não tivessem de verificar se também no seu sector económico estão preenchidas as condições do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, ou seja, se a estipulação de um limite de idade normal de reforma está objectivamente justificada, atendendo ao objectivo prosseguido.

104. Neste contexto, o Governo alemão indicou que, também quando é pertinente o exemplo enunciado no § 10, terceiro período, n.º 5, é sempre necessário examinar se estão preenchidos os requisitos gerais do § 10, primeiro e segundo períodos, da AGG (que correspondem aos requisitos de uma justificação objectiva nos termos do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva). Por conseguinte, é possível fiscalizar jurisdicionalmente se um limite de idade normal de reforma, estipulado por convenção colectiva, preenche as condições de uma justificação objectiva. Isto resulta da redacção do § 10, terceiro período, da AGG, nos termos da qual as diferenças de tratamento justificadas *podem*, em especial, incluir os exemplos referidos nos vários pontos.

105. No § 10, terceiro período, da AGG o legislador alemão utilizou a técnica legislativa da «enumeração exemplificativa», bem conhecida no direito nacional. Isto significa que, estando preenchidos os requisitos do n.º 5, existe um indício de que estão preenchidos os requisitos gerais do § 10, primeiro e segundo períodos, da AGG. Mas, mesmo quando estão preenchidos os requisitos do exemplo enunciado no n.º 5, é necessário examinar sempre se estão preenchidos os requisitos gerais do § 10, primeiro e segundo períodos, da AGG. A indicação fornecida pelo exemplo enunciado no n.º 5 pode ser rebatida no âmbito deste exame. Para o operador jurídico é claro que é também sempre necessário verificar as condições do § 10, primeiro e segundo períodos, da AGG (que correspondem às condições de uma justificação objectiva, nos termos do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva).

106. Penso que as observações do Governo alemão não são destituídas de pertinência. Em primeiro lugar, esta interpretação do § 10, terceiro período, da AGG é defendida

também na doutrina alemã [50]. Em segundo lugar, a utilização da palavra «podem», no § 10, terceiro período, da AGG, não pode ser explicada, sem mais, com o carácter não exaustivo da lista de exemplos. Na verdade, isto resulta logo da utilização da palavra «designadamente» no § 10, terceiro período, da AGG.

107. Tudo ponderado, caberá ao órgão jurisdicional de reenvio, decidir sobre a interpretação do § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG. Contudo, não me parece que uma disposição como o § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG seja necessariamente incompatível com o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, dado que, pelo menos, parece ser possível interpretá-lo em conformidade com a directiva.

108. Isto não significa que, em minha opinião, a transposição da directiva efectuada através do § 10 da AGG não coloque qualquer problema. Como já referi, levantam-se dúvidas quanto à compatibilidade de uma disposição deste tipo com o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, quando é indicado que uma diferença de tratamento com base na idade pode ser justificada apenas através da cláusula geral «nua» do § 10, primeiro e segundo períodos, da AGG [51]. Contudo, no caso vertente trata-se apenas da compatibilidade do exemplo enunciado no § 10, terceiro período, n.º 5, em conjugação com as condições do § 10, primeiro e segundo períodos, da AGG, e apenas na medida em que este permite que os *parceiros sociais* estipulem limites de idade normal de reforma numa convenção colectiva.

b) Quanto à exigência de um pedido, nos termos do artigo 18.º, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78

109. Por último, coloca-se a questão de saber se, num caso como o que está em apreço, é necessário um pedido conjunto dos parceiros sociais, por força do artigo 18.º, primeiro parágrafo, primeiro período, da directiva. Este seria o caso se um limite de idade normal de reforma, estipulado numa convenção com base no § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG,

50 — V. Bauer, J., Göpfert, B., Krieger, S., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 2008, § 10, n.º 25, os quais assinalam que, mesmo que o exemplo seja pertinente, não se pode dispensar o controlo da proporcionalidade no caso concreto. Roloff, in: *Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht*, actualização de 1 de Dezembro de 2009, § 10, n.º 11, nota que, em casos abrangidos pela enumeração exemplificativa, uma justificação é possível, mas não existe necessariamente. Fuchs, in: Bamberger, Roth, *Beck'scher Online-Kommentar BGB*, actualização de 1 de Novembro de 2009, § 10 AGG, n.º 2, indica também que é sempre necessário, para cada ponto, verificar o objectivo legítimo, bem como o carácter objectivo e adequado do regime.

51 — V., a este respeito, n.º 56 das presentes conclusões.

devesse ser qualificado como execução da directiva pelos parceiros sociais.

110. Penso que esta questão deve ser respondida pela negativa em circunstâncias como as do caso em apreço. Em primeiro lugar, tendo adoptado o § 10, primeiro, segundo e terceiro períodos, n.º 5, da AGG, o legislador nacional já transpôs em larga medida o artigo 6.º, n.º 1, da directiva, no que diz respeito à possibilidade de estipular limites de idade normal de reforma. Com o exemplo enunciado no § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG, o legislador alemão previu um caso em que uma determinada diferença de tratamento com base na idade é admissível, contudo na condição de uma justificação objectiva no caso concreto [52]. Penso que, por conseguinte, no plano qualitativo já não se pode falar de uma execução pelos parceiros sociais na acepção do artigo 18.º, primeiro parágrafo, da directiva. Em segundo lugar, importa sublinhar que o § 19, n.º 8, do RTV se aplica à demandante no caso vertente não directamente, com base na convenção colectiva, mas apenas devido à declaração de aplicação geral. Em última análise, a aplicação do § 19, n.º 8, do RTV assenta numa medida estatal. Num caso comparável, o Tribunal de Justiça não fez depender a compatibilidade com o artigo 6.º da directiva de um limite de idade, inicialmente estipulado por convenção colectiva e depois retomado por lei, da existência inicial de um pedido dos parceiros sociais [53].

5. Conclusão

111. Deve concluir-se que, no estado do direito comunitário aplicável aos factos do presente processo, o reconhecimento legal da competência dos parceiros sociais para estipular, por convenção colectiva, um limite de idade normal de reforma, como está previsto no § 10, primeiro, segundo e terceiro períodos, n.º 5, da AGG, deve ser considerado compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, pelo menos quando o legislador nacional prossegue, com estas disposições, objectivos de política laboral e de redução do desemprego, quando impõe aos parceiros sociais que, antes de estipularem tal limite de idade normal de reforma, devem sempre examinar se ele está objectivamente justificado, atendendo à prossecução dos referidos objectivos, e quando este exame está sujeito a fiscalização jurisdicional.

52 — Segundo Roloff (já referido na nota 50), n.º 11, os exemplos no § 10, terceiro período, da AGG são casos em que o legislador indica o que entende ser admissível ou não, e, deste modo, define objectivos legítimos.

53 — V. acórdão Palacios de la Villa (já referido na nota 5).

D – *Quanto ao limite de idade normal de reforma previsto no § 19, n.º 8, do RTV*

112. Um limite de idade normal de reforma fixado por convenção colectiva como o § 19, n.º 8, do RTV, que os parceiros sociais estipularam com base numa competência atribuída por uma disposição legal como o § 10, terceiro período, n.º 5, da AGG ou o § 41 do SGB VI, eventualmente pertinente antes da entrada em vigor da AGG, é compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva quando os parceiros sociais respeitaram os seus requisitos. Assim, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio examinar se os parceiros sociais, ao estipularem esse limite de idade normal de reforma, prosseguiam um objectivo legítimo, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, e se a aplicação desse limite de idade normal de reforma está objectivamente justificada para o sector económico, para o qual os parceiros sociais são competentes.

1. Quanto ao apuramento dos objectivos prosseguidos

113. No seu despacho de reenvio, o órgão jurisdicional nacional constatou que não resultam do § 19, n.º 8, do RTV quaisquer objectivos expressos. Como já foi referido [54], isto não exclui forçosamente uma justificação. Basta que o objectivo prosseguido resulte de indícios decorrentes do contexto geral da medida em causa.

114. No acórdão do BAG, de 18 de Junho de 2008, para o qual o órgão jurisdicional de reenvio remeteu, o BAG constatou que, com o § 19, n.º 8, do RTV, são prosseguidos objectivos, em primeiro lugar, de política laboral e de redução do desemprego, em segundo lugar de planificação de recrutamento e de gestão do pessoal das empresas e, em terceiro lugar, relativos a uma estrutura etária equilibrada desse pessoal [55]. A associação patronal que celebrou a convenção colectiva referiu igualmente a prossecução dos referidos objectivos.

115. Neste contexto, importa sublinhar de novo que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio apurar os objectivos prosseguidos com o § 19, n.º 8, do RTV. Dado que o órgão jurisdicional de reenvio se limitou a remeter para os objectivos anteriormente mencionados, indicados pelo BAG e pelos parceiros sociais, atenderei a estes objectivos no exame que se segue.

2. Quanto às exigências que os objectivos devem satisfazer

116. Está fora de dúvida a legitimidade dos objectivos de política laboral e de redução

54 — V. n.ºs 47 e segs. das presentes conclusões.

55 — Pp. 16 a 20 do despacho de reenvio.

do desemprego. Estes objectivos são também suficientemente concretos. A este respeito, remeto para as considerações tecidas *supra* [56]. O facto de o § 19, n.º 8, do RTV, na sua versão aplicável ao caso vertente, ter sido estipulado em 2004, ou seja, num momento em que ainda não tinha expirado o prazo de transposição da directiva pela República Federal da Alemanha, que terminou em 2 de Dezembro de 2006, e em que a AGG ainda não tinha entrado em vigor, não se opõe a que os objectivos que prossegue possam ser qualificados como objectivos legítimos na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da directiva. Como resulta do artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE, nos termos do qual uma directiva só vincula quanto ao resultado a alcançar, é suficiente para a transposição da directiva que os parceiros sociais tenham prosseguido, com o acordo plasmado no § 19, n.º 8, do RTV, um objectivo que possa ser considerado legítimo na acepção do artigo 6.º da directiva. Não é preciso que tenham fixado este objectivo com o fim específico de transpor o artigo 6.º, n.º 1, da directiva.

117. Ao invés, penso que o órgão jurisdicional de reenvio deve examinar mais detalhadamente se a planificação de recrutamento e de gestão do pessoal das empresas, bem como uma estrutura etária equilibrada desse pessoal constituem, por si mesmos, objectivos legítimos. Estes não são objectivos dos domínios da política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, mencionados no artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva. É certo que a enumeração do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva não é exaustiva, como resulta da palavra «incluindo». Contudo, o Tribunal de Justiça declarou que todos os objectivos referidos no primeiro parágrafo têm carácter de interesse geral. Por conseguinte, motivos puramente específicos da situação da entidade patronal, como a redução de custos ou o reforço da competitividade não podem ser considerados objectivos legítimos na acepção desta norma [57]. Entendo que a estrutura de recrutamento e de pessoal de uma empresa, bem como uma estrutura etária equilibrada desse pessoal devem ser incluídas, pelo menos *prima facie*, nessa categoria de motivos específicos [58]. Contudo, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio examinar se, com estes objectivos, são eventualmente prosseguidos também objectivos que possam ser considerados de interesse geral.

3. Prossecução de vários objectivos, alguns não legítimos

118. Num caso como o que está em apreço, em que os parceiros sociais prosseguem, com

56 — V. n.ºs 74 e segs. das presentes conclusões.

57 — Acórdão Age Concern England (já referido na nota 6, n.º 46).

58 — No mesmo sentido também Roloff (já referido na nota 50), n.º 11, que observa que, no caso de objectivos desse tipo se trata, em última análise, de já não ter de empregar trabalhadores de certa idade.

o limite de idade normal de reforma, vários objectivos, alguns dos quais não podem, sem mais, ser considerados objectivos legítimos na acepção do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, é suficiente que a diferença de tratamento com base na idade esteja justificada por *um* objectivo legítimo. Assim, o Tribunal de Justiça não levantou objecções a que uma norma nacional reconheça, na prossecução de objectivos legítimos, um certo grau de flexibilidade às entidades patronais [59].

4. Quanto à justificação objectiva

119. O órgão jurisdicional de reenvio deverá ainda examinar se o § 19, n.º 8, do RTV está justificado objectivamente pela prossecução de objectivos legítimos de política laboral e de redução do desemprego.

a) Quanto à ponderação efectuada pelos parceiros sociais

120. A associação patronal que celebrou a convenção colectiva indicou ao órgão jurisdicional de reenvio que os parceiros sociais tinham efectuado uma ponderação entre o interesse do trabalhador em prosseguir a relação laboral e o interesse do empregador em pôr-lhe fim. Afirmou que o sindicato que celebrou a convenção colectiva teve em conta o interesse económico legítimo em assegurar meios de subsistência e o interesse imaterial numa realização profissional através da continuação da relação laboral para além dos 65 anos. Acrescentou que foi igualmente tido em conta que os trabalhadores que atingem o limite de idade normal de reforma dispõem, em princípio, de uma pensão que lhes assegura os meios de subsistência, e que um limite de idade normal de reforma melhora consideravelmente as possibilidades de emprego e de progressão na carreira para novas gerações de trabalhadores. Referiu que, por sua parte, teve em conta a necessidade de uma planificação de recrutamento e de gestão do pessoal adequada e previsível, para garantir uma estrutura etária equilibrada nas empresas. Assegurou que foram igualmente considerados os objectivos do legislador em matéria de política de emprego e do mercado de trabalho, tal como estão consagrados no § 41 do SGB VI. Cada vez que renegociaram uma convenção colectiva, também em 2004, os parceiros sociais examinaram, atendendo ao contexto político-social, demográfico e laboral, se e em que medida seria necessária uma alteração das várias cláusulas. Esta ponderação levou a concluir que os limites de idade normal de reforma, previstos no § 19, n.º 8, do RTV, continuavam a estar justificados [60].

59 — Acórdão Age Concern England (já referido na nota 6, n.º 46).

60 — V. a informação sobre a convenção colectiva, no anexo 5 do articulado da demandada.

b) Sobre o exame da ponderação

121. O órgão jurisdicional de reenvio terá de examinar se esta ponderação preenche os requisitos enunciados no artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva. Para este fim, deve ter em consideração que, no estado actual do direito comunitário, os parceiros sociais dispõem de uma ampla margem de apreciação [61]. Penso que é ainda necessário atender a que, em princípio, os representantes dos trabalhadores que negoceiam uma convenção colectiva têm em conta os direitos dos trabalhadores e, por isso, também dos trabalhadores mais velhos.

122. No seu despacho de reenvio, o órgão jurisdicional nacional chamou a atenção para uma série de circunstâncias particulares, de direito e de facto, que suscitam dúvidas quanto à justificação objectiva do § 19, n.º 8, do RTV. Por conseguinte, examinarei a seguir se o artigo 6.º, n.º 1, da directiva deve ser interpretado no sentido de que um limite de idade normal de reforma estipulado por convenção colectiva, como o previsto no § 19, n.º 8, do RTV, não pode ser considerado objectivamente justificado se existirem essas circunstâncias particulares.

61 — Acórdão Palacios de la Villa (já referido na nota 5, n.º 68).

i) Aplicação inalterada de limites de idade normal de reforma

123. O órgão jurisdicional de reenvio indica, em primeiro lugar, que o limite de idade normal de reforma de 65 anos é aplicado de forma inalterada, desde há muitos anos, no sector da limpeza de edifícios. Não é possível descortinar que seja influenciado, de qualquer modo, pelas circunstâncias do mercado de trabalho e pelo desenvolvimento conjuntural e demográfico. O limite de idade normal de reforma não é utilizado para resolver ou melhorar um pouco situações específicas concretas.

– Argumentos das partes

124. A demandante e a Comissão entendem que isto implica uma incompatibilidade do § 19, n.º 8, do RTV com o artigo 6.º da directiva. A Comissão tem dúvidas quanto à afirmação da associação patronal que celebrou a convenção colectiva, de que em cada renegociação do RTV os parceiros sociais examinaram, por princípio, cada cláusula atendendo à situação sociopolítica, económica, social, demográfica e do mercado de trabalho. Sustenta que afirmações gerais não bastam para

demonstrar que o objectivo da medida pode justificar uma excepção ao princípio da não discriminação.

125. A demandada, o Governo alemão e o Governo do Reino Unido entendem que o § 19, n.º 8, do RTV é compatível com o artigo 6.º da directiva. A demandada indica que, segundo as informações fornecidas pelas partes da convenção colectiva, este regime é o resultado de uma ponderação entre os interesses dos trabalhadores e dos empregadores. Os parceiros sociais dispõem das informações necessárias sobre o respectivo sector. Por conseguinte, podem ter devidamente em conta as características especiais dos empregos em causa. A demandada acrescenta que o desemprego é muito elevado em sectores que empregam mão-de-obra pouco qualificada. Por conseguinte, os parceiros sociais entenderam que não era preciso alterar o § 19, n.º 8, do RTV. O Governo alemão tem dúvidas quanto ao apuramento dos factos realizado pelo órgão jurisdicional de reenvio, segundo o qual os limites de idade normal de reforma são aplicados na Alemanha independentemente da situação no respectivo mercado de trabalho e da situação conjuntural e demográfica. Afirma que, no período compreendido entre 1 de Janeiro de 1992 e 31 de Julho de 1994, os limites de idade normal de reforma estipulados por convenção colectiva eram ineficazes. Contudo, o legislador alterou deliberadamente esta situação jurídica pelo motivo de que era insustentável, face ao desemprego que afectava também os trabalhadores mais jovens. Esta decisão foi mantida pelo legislador nos últimos 15 anos, porque o desemprego geral persistiu durante esse período e existiu um amplo consenso político e social quanto ao facto de a taxa de desemprego ser demasiado elevada.

126. O Governo do Reino Unido afirma que as medidas respeitantes à idade de reforma também se aplicam a longo prazo ou em geral, dado que podem ser parte de um quadro para o funcionamento do mercado de trabalho a longo prazo. Por conseguinte, estes regimes não estão limitados à solução de uma situação específica. Deve igualmente ter-se em consideração que modificações demasiado frequentes podem gerar insegurança entre os trabalhadores e os empregadores. É decisivo se as medidas estavam suficientemente justificadas no momento da sua adopção. Acresce que as medidas constituem o resultado de negociações colectivas. Defende que os representantes dos trabalhadores entenderam que este regime era um elemento adequado para regular o mercado de trabalho.

– Apreciação

Aspectos temporais

127. Relativamente ao § 19, n.º 8, do RTV, é de notar, antes de mais, que, de um ponto de vista temporal, quando foi estipulado, no ano de 2004, nem a AGG tinha entrado em vigor, nem tinha expirado o prazo de transposição da directiva (2 de Dezembro de 2006). Todavia, no caso vertente, o § 19, n.º 8, do RTV é aplicado a factos ocorridos após o termo do prazo de transposição da Directiva 2000/78.

128. Dado que os Estados-Membros não estão dispensados de cumprir a sua obrigação de transpor a directiva por transferirem competências para os parceiros sociais, no caso vertente é decisivo se os parceiros sociais realizaram, antes do termo do prazo de transposição, uma ponderação que preenche os requisitos do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva. Contudo, não é necessário que os parceiros sociais tenham realizado essa ponderação conscientemente à luz do artigo 6.º, n.º 1, da directiva. Basta que a ponderação preencha, quanto ao seu conteúdo, os requisitos do artigo 6.º, n.º 1, da directiva.

129. Assim, compete ao órgão jurisdicional de reenvio apurar se, ao estipularem o § 19, n.º 8, do RTV, os parceiros sociais efectuaram uma ponderação conforme aos requisitos do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Directiva 2000/78.

130. Uma questão diferente é a de saber em que período os parceiros sociais, que já estipularam um limite de idade normal de reforma conforme com o artigo 6.º da directiva, devem reagir a alterações no sector económico em causa. Neste contexto, importa igualmente ter em conta aspectos relacionados com a segurança jurídica. Uma alteração demasiado frequente das convenções colectivas pertinentes é susceptível de abalar a confiança dos empregadores e dos trabalhadores na estabilidade da ordem jurídica. Por conseguinte, parece-me que, num caso em que foram estipulados limites de idade normal de reforma por convenção colectiva, atendendo à confiança na estabilidade da ordem jurídica e à autonomia dos parceiros sociais, será, em princípio, suficiente que as alterações só sejam consideradas no âmbito da seguinte ronda de negociações. Para tal, é porém necessário que existam, pelo menos a médio prazo, possibilidades de adaptar as convenções colectivas.

Exame específico do sector económico concreto

131. É certo que, ao abrigo do artigo 6.º, n.º 1, da directiva, os parceiros sociais dispõem de

uma ampla margem de apreciação. Contudo, a consideração da ampla margem de apreciação e também da autonomia dos parceiros sociais não deve conduzir a que o princípio da proibição de discriminações relacionadas com a idade seja esvaziado de conteúdo. Com efeito, o artigo 6.º, n.º 1, da directiva tem por objectivo submeter as diferenças de tratamento com base na idade, existentes ou introduzidas de novo, e, deste modo, também os limites de idade normal de reforma, a um controlo da sua justificação objectiva.

132. Afirmações gerais de que um limite de idade normal de reforma é, em princípio, adequado para atingir objectivos de política laboral e de redução do desemprego não são, por isso, suficientes para demonstrar a sua justificação objectiva para o sector económico da competência dos parceiros sociais [62]. Por consequência, não basta, em princípio, que os parceiros sociais invoquem a situação geral do mercado de trabalho ou as considerações tecidas pelo legislador nacional a esse respeito. A situação pode ser diferente quando essas considerações são aplicáveis ao sector económico para o qual os parceiros sociais são competentes.

133. Além disso, apenas com base em que os limites de idade normal de reforma são aplicados ou não noutros sectores económicos não é possível tirar, sem mais, conclusões quanto à justificação objectiva da aplicação de uma cláusula relativa à idade de reforma no sector económico, para o qual os parceiros sociais são competentes. Pelo contrário, os parceiros sociais devem examinar a justificação objectiva da aplicação de um limite de idade normal de reforma específico para o sector económico em causa.

134. Assim, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio analisar se um limite de idade normal de reforma como o fixado no § 19, n.º 8, do RTV está justificado atendendo aos objectivos prosseguidos a nível da política laboral e de redução do desemprego no sector da limpeza de edifícios [63].

Não limitação a medidas especiais

135. Ao invés, parece-me ser irrelevante que um limite de idade normal de reforma, como o previsto no § 19, n.º 8, do RTV, não constitui uma medida especial, limitada temporalmente. O artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva não permite inferir que a diferença

62 — Acórdão Age Concern England (já referido na nota 6, n.º 51), que remete para o acórdão de 9 de Fevereiro de 1999, Seymour-Smith e Perez (C-167/97, Colect., p. I-623, n.ºs 75 e 76).

63 — Neste sentido também Bayreuther, F. (já referido na nota 28), p. 2425.

de tratamento com base na idade tenha de ser limitada temporalmente, e que só possa ser utilizada para resolver situações específicas. Nos termos do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, é decisivo apenas se a aplicação de um limite de idade normal de reforma está objectivamente justificada pelo objectivo legítimo.

136. Se o órgão jurisdicional de reenvio concluir, como o BAG, que o § 18, n.º 9, do RTV se baseia na ideia de que, quando não existe pleno emprego, é necessário repartir de modo justo os postos de trabalho disponíveis apenas em número limitado e, na medida em que não possa ser considerada desrazoável a aplicação de um limite de idade normal de reforma, atendendo à ampla margem de apreciação dos Estados-Membros, pelos motivos referidos [64], a aplicação de um limite de idade normal de reforma pode considerar-se justificada, desde que o sector económico em causa seja caracterizado por um desemprego elevado.

ii) Quanto à não existência de uma obrigação de contratar trabalhadores mais jovens

137. O órgão jurisdicional de reenvio indica ainda que um regime como o constante do § 19, n.º 8, do RTV não prevê uma obrigação de o empregador contratar outro trabalhador para substituir aquele cuja relação laboral cessa por ter atingido o limite de idade normal de reforma. Afirma que não se sabe e não pode ser determinado empiricamente se, mesmo sem essa obrigação, os empregadores contratam novos trabalhadores quando a relação laboral de um trabalhador cessa por este ter atingido o limite de idade normal de reforma.

– Argumentos das partes

138. A demandante sustenta que isto implica uma inadequação de um limite de idade normal de reforma como o fixado no § 19, n.º 8, do RTV.

139. Ao invés, o Governo alemão afirma que, tal como o legislador alemão, parte do princípio de que o empregador contrata, em regra, um trabalhador mais jovem para substituir o trabalhador que deixa de estar empregado por ter atingido o limite de idade normal de reforma.

64 — V. n.os 87 a 96 das presentes conclusões.

– Apreciação

140. O facto de um limite de idade normal de reforma não implicar uma obrigação de contratar outro trabalhador para substituir aquele que atingiu esse limite de idade, não se opõe forçosamente à compatibilidade de um limite deste tipo com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva.

141. Como já foi referido *supra* [65], a ampla margem de apreciação dos Estados-Membros e, por isso, neste caso, dos parceiros sociais inclui, no plano dos factos, uma margem de prognóstico. Esta margem de prognóstico abrange também a possibilidade de tomar por base a suposição de um decurso normal dos acontecimentos. Desde que estas suposições não sejam manifestamente desrazoáveis, devem ser respeitadas pelo Tribunal de Justiça que, de outro modo, se substituiria aos parceiros sociais.

142. A suposição de que a cessação da relação laboral de um trabalhador mais velho, por este ter atingido o limite de idade normal de reforma, é adequada para aumentar as possibilidades de contratação de trabalhadores mais jovens, não me parece ser manifestamente desrazoável. Penso que não é decisivo se essa nova contratação se verifica em cada caso concreto. Pelo contrário, deve ser adoptada uma perspectiva abstracta, independente do caso concreto [66].

iii) Quando à possibilidade de reintegração de trabalhadores que ultrapassaram o limite de idade normal de reforma

143. Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio indica que uma pessoa, cuja relação laboral cessa por ter atingido o limite de idade normal de reforma, não pode ser rejeitada devido à sua idade, ao procurar emprego junto de outra entidade patronal ou, inclusivamente, do seu empregador inicial. A demandante entende que esta circunstância é susceptível de conduzir à incompatibilidade de uma cláusula relativa à idade normal de reforma como o § 19, n.º 8, do RTV com o artigo 6.º da directiva.

144. Em minha opinião, esta circunstância também não implica necessariamente a incompatibilidade de uma cláusula relativa à idade normal de reforma, como o § 19, n.º 8, do RTV, com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva. Note-se, antes de mais, que, no acórdão Palacios de la Villa, o Tribunal de Justiça considerou que um limite de idade de 65 anos, estipulado por convenção colectiva, que implicava

65 — V. n.º 89 das presentes conclusões.

66 — Neste sentido também Bauer, J.-H., Krieger, S., «Das Orakel aus Luxemburg: Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse zulässig – oder doch nicht?», *Neue Juristische Wochenschrift*, 2007, pp. 3672, 3674.

a passagem obrigatória à reforma, não estava necessariamente injustificado, atendendo a objectivos relativos à política de emprego [67].

145. Se, nos termos do direito do trabalho alemão, é possível uma nova contratação ou reintegração, um limite de idade normal de reforma como o previsto no § 19, n.º 8, do RTV parece ser, em comparação, uma medida menos rigorosa. Neste contexto, não vejo por que motivo uma regra, aplicável por força do direito alemão, que atenua a ingerência na proibição de discriminações relacionadas com a idade, em comparação com uma passagem obrigatória à reforma, deva excluir que um limite de idade normal de reforma possa ser justificado. É certo que, deste modo, é restringida a prossecução de objectivos de política laboral e de redução do desemprego, mas é também atenuada a ingerência no princípio da não discriminação em razão da idade.

146. Se for objectado que isto é incoerente, é de notar, antes de mais, que o Tribunal de Justiça, num domínio no qual os Estados-Membros têm uma ampla margem de apreciação, só pode controlar a coerência de modo muito limitado [68]. Não pode, porém, entender-se que existe uma incoerência manifesta apenas com base nas indicações do órgão jurisdicional de reenvio. Com efeito, o sistema alemão pode ser entendido no sentido de que os limites de idade normal de reforma fixados em convenções colectivas, como o previsto no § 19, n.º 8, do RTV, visam oferecer aos trabalhadores mais jovens uma possibilidade de emprego. Contudo, no interesse do empregador e do trabalhador que atingiu o limite de idade normal de reforma, não se insiste nesse objectivo se se revelar (eventualmente de novo) que tal trabalhador é o melhor candidato para a posição. Este método não me parece ser manifestamente incoerente. O órgão jurisdicional de reenvio também não se referiu a eventuais abusos.

iv) Quanto à possibilidade de prolongar, por mútuo acordo, a relação laboral

147. O órgão jurisdicional de reenvio tem igualmente dúvidas quanto à compatibilidade com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva de um limite de idade normal de reforma como o previsto no § 19, n.º 8, do RTV, porque este prevê a possibilidade de a relação laboral ser prolongada, por mútuo acordo, para além do limite de idade normal de reforma. Entende que, na situação actual do mercado de trabalho isto permite, de facto, que o empregador possa afastar, de forma discricionária, trabalhadores mais velhos. Indica que a empresa

67 — Acórdão Palacios de la Villa (já referido na nota 5, n.os 2, 11, 13, 15, 21, 72 e 75).

68 — No acórdão Petersen (já referido na nota 7, n.os 75 a 77), o Tribunal de Justiça efectuou uma análise da coerência.

da demandada emprega vários trabalhadores com mais de 70 anos.

– Argumentos das partes

148. A demandante, o Governo italiano e a Comissão entendem que isto implica uma incompatibilidade com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva. Numa cláusula relativa a limites de idade normal de reforma devem ser tidos em conta apenas objectivos legítimos, na acepção do artigo 6.º da directiva. No entanto, quando o empregador pode, de facto, decidir, de forma discricionária, se continua a empregar um trabalhador após este ter atingido o limite de idade normal de reforma, são também considerados motivos puramente específicos da situação da entidade patronal. Isto não constitui uma diferença de tratamento objectiva, na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da directiva. Acresce que não parece existir um procedimento como o que estava em causa no processo Age Concern England [69]. O Governo italiano duvida, no plano factual, que uma cláusula relativa à idade de reforma como o § 19, n.º 8, do RTV confira efectivamente ao empregador essa discricionariedade.

149. O Governo alemão assinala, em particular, que no direito laboral alemão está consagrado o princípio da cláusula mais favorável. Num contrato de trabalho individual é sempre possível estipular cláusulas diferentes da convenção colectiva, que sejam mais favoráveis ao trabalhador. Logo por isso, o § 19, n.º 8, do RTV não contém qualquer regra unilateral de flexibilização a favor do empregador. Afirma que o entendimento da Comissão restringe consideravelmente a autonomia dos parceiros sociais.

– Apreciação

150. Também a possibilidade de prolongar a relação laboral, por mútuo acordo, para além do limite de idade normal de reforma, não me parece excluir forçosamente uma justificação objectiva do § 19, n.º 8, do RTV. O artigo 6.º, n.º 1, da directiva pressupõe apenas que uma diferença de tratamento com base na idade seja objectivamente justificada por um objectivo legítimo. Por conseguinte, não é relevante se um regime como o previsto no § 19, n.º 8, do RTV prossegue também outros objectivos, não legítimos, que são considerados ao estipular esse limite de idade normal de reforma. É apenas necessário assegurar que a diferença de tratamento com base na idade esteja inteiramente justificada pela prossecução do objectivo legítimo.

69 — Já referido na nota 6, n.º 14.

151. A possibilidade de prolongar a relação laboral, por mútuo acordo, para além do limite de idade normal de reforma não cria uma diferença de tratamento com base na idade, mas atenua-a. Assim, na medida em que é criticada uma incompatibilidade com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva, é criticado, em última análise, que um limite de idade normal de reforma como o previsto no § 19 n.º 8, do RTV torna possível, *no contexto* de uma diferença de tratamento com base na idade, uma diferença de tratamento com base *noutro motivo*.

152. Não é convincente o entendimento da Comissão, baseado no texto do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, nos termos do qual a diferença de tratamento deve ser objectiva. É certo que esta análise encontra apoio na versão alemã do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, nos termos da qual a *diferença de tratamento* deve ser «*objektiv* und angemessen» (*objectiva* e razoavelmente justificada). Ao invés, outras versões linguísticas desta disposição não podem ser entendidas no sentido de que, segundo elas, a objectividade da diferença de tratamento constitui uma condição autónoma. Assim, nas versões linguísticas francesa, inglesa, neerlandesa, espanhola, italiana e eslovena é exigido apenas que as diferenças de tratamento com base na idade sejam *objectivamente justificadas* [70]. Logo, não é possível inferir da redacção do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva que também a própria diferença de tratamento tem de ser objectiva.

153. Parece-me, além disso, que uma interpretação, nos termos da qual a diferença de tratamento também tem de ser objectiva, é dificilmente compatível com a ampla margem de apreciação de que os Estados-Membros dispõem no domínio da política social e de emprego. Também não me parece ser compatível com a constatação do Tribunal de Justiça, de que o artigo 6.º da directiva não exclui que, na prossecução de objectivos legítimos na acepção do artigo 6.º, n.º 1, da directiva, seja reconhecido um certo grau de flexibilidade às entidades patronais [71].

154. Assim, a discricionariedade do empregador ao decidir prolongar a relação laboral para além da idade normal de reforma não se opõe à compatibilidade de um limite de idade normal de reforma, estipulado por convenção colectiva, com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva.

70 — V., na versão linguística francesa, «*objectivement et raisonnablement justifiées*», na inglesa «*objectively and reasonably justified*», na neerlandesa «*objectief en redelijk worden gerechtvaardigd*», na espanhola «*justificadas objetiva y razonablemente*», na italiana «*oggettivamente e ragionevolmente giustificate*», na eslovena «*objektivno in razumno utemeljujejo*».

71 — Acórdão Age Concern England (já referido na nota 6, n.º 46).

v) Quanto à insuficiência da pensão de reforma

155. Por último, o órgão jurisdicional de reenvio indica que a demandante como, tipicamente, qualquer pessoa que trabalhe a tempo parcial no sector da limpeza de edifícios, não pode adquirir direitos suficientes no regime legal de reforma. A sua remuneração não permite, em regra, constituir reservas ou celebrar contratos de seguros adicionais. Além disso, num sector caracterizado por baixos salários, também não é convincente o argumento de que o trabalhador que abandona a empresa ao atingir a idade normal de reforma não procurará outro emprego.

– Argumentos das partes

156. A demandante refere-se à sua situação individual. A sua pensão de reforma não é suficiente, porque teve de cuidar do seu filho deficiente. O § 19, n.º 8, do RTV não satisfaz a exigência formulada pelo Tribunal de Justiça no acórdão Palácios de la Villa [72], segundo a qual a compatibilidade de um limite de idade com o artigo 6.º da directiva pressupõe que a pensão de reforma seja fixada a um nível adequado.

157. A demandada indica que os trabalhadores na Alemanha, ao atingirem a idade normal de reforma, têm direito a uma reforma legal. As pessoas cuja pensão de reforma legal não é suficiente quando atingem a idade normal de reforma recebem prestações de base, que cobrem as despesas de subsistência.

158. Segundo o Governo alemão e o Governo do Reino Unido, é decisivo apenas que, ao cessar a relação laboral dos trabalhadores afectados pelo limite de idade, estes tenham direito a uma pensão de reforma de tipo contributivo. Deve ser realizado um exame geral; não é necessário analisar a situação individual do trabalhador. Caso contrário, seriam desfavorecidos os empregados que trabalharam a tempo inteiro.

72 — Acórdão Palacios de la Villa (já referido na nota 5, n.º 73).

– Apreciação

159. Penso que o facto de a demandante, ao atingir a idade normal de reforma, não ter adquirido uma pensão suficiente do regime legal de reforma, não se opõe necessariamente à compatibilidade de um limite de idade normal de reforma, estipulado por convenção colectiva, como o § 19, n.º 8, do RTV, com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva.

160. No n.º 73 do acórdão Palacios de la Villa [73], o Tribunal de Justiça atribuiu grande importância a que a medida da passagem obrigatória à reforma não possa ser considerada excessivamente prejudicial para as pretensões legítimas do trabalhador afectado. Neste contexto, sublinhou que o limite de idade previsto não se baseava apenas numa determinada idade, mas tinha também em consideração a circunstância de os interessados beneficiarem, no fim da sua carreira profissional, de uma compensação financeira através da concessão de uma pensão de reforma, como a prevista no regime nacional controvertido no processo principal, cujo nível não se podia considerar desrazoável.

161. Contudo, em minha opinião, o Tribunal de Justiça não pretendeu declarar que um limite de idade normal de reforma só é compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva quando o trabalhador afectado em concreto recebe uma pensão de reforma suficiente. Com efeito, o Tribunal de Justiça não atendeu, em primeira linha, ao limite de idade fixado em concreto, mas à protecção das pretensões legítimas do trabalhador afectado. Não parece, todavia, que no caso vertente se trate da protecção de pretensões legítimas, dado que a relação laboral da demandante cessou, como era de esperar, quando ela atingiu o limite de idade normal de reforma.

162. Pelo contrário, as dúvidas do órgão jurisdicional de reenvio assentam em que a demandante recebe uma pensão de reforma de montante insuficiente. Indica como motivo que a demandante teve de trabalhar a tempo parcial durante anos, porque passava grande parte do seu tempo a cuidar do filho deficiente.

163. Embora compreenda bem a situação especial da demandante, não me parece que esta circunstância deva ser tida em conta ao examinar a compatibilidade de um limite de idade normal de reforma com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva. Com efeito, no caso vertente, a insuficiência da pensão de reforma da demandante resulta de que, devido à sua situação especial, só podia trabalhar a tempo parcial. Isto pouco tem a ver com a proibição de discriminações relacionadas com a idade.

73 — Já referido na nota 5.

Pelo contrário, a questão de saber se e em que medida a sociedade deve apoiar um trabalhador por este cuidar de um familiar deficiente é, em primeira linha, uma questão de direito da segurança social, cuja resposta incumbe aos Estados-Membros.

164. No caso vertente, não é necessário responder à questão de saber se a aplicação de um limite de idade normal de reforma também pode ser considerada objectivamente justificada quando o trabalhador não está em condições de cobrir as suas despesas de subsistência, pois é pacífico que, no caso em apreço, as despesas de subsistência da demandante são cobertas pelas prestações de base asseguradas pelo Estado.

165. O órgão jurisdicional de reenvio assinalou também que, no sector da limpeza de edifícios, um trabalhador a tempo parcial não pode, normalmente, adquirir direitos suficientes do regime legal de reforma. Todavia, não resulta claramente do despacho de reenvio por que motivos só é realizado trabalho a tempo parcial neste sector económico. Também não descortino qualquer razão imperativa para resolver o verdadeiro problema, de que o trabalho a tempo parcial pode não permitir a aquisição de direitos a uma pensão de reforma suficiente, através da proibição de discriminações relacionadas com a idade.

5. Conclusão

166. Assim, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio examinar a compatibilidade de um limite de idade normal de reforma, como o previsto no § 19, n.º 8, do RTV, com o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, atendendo às indicações fornecidas. Todavia, as circunstâncias, de direito e de facto, indicadas no despacho de reenvio não implicam necessariamente uma incompatibilidade com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva.

IX — Síntese

167. Tudo ponderado, importa concluir, em primeiro lugar, que um limite de idade normal de reforma estipulado por convenção colectiva pode, em princípio, ser compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 quando a correspondente competência foi especificamente atribuída aos parceiros sociais por uma disposição nacional que preenche os requisitos do artigo 6.º, n.º 1, da directiva. Uma disposição nacional deste tipo pode também preencher os requisitos do artigo 6.º, n.º 1, da directiva quando a justificação de que

os limites de idade normal de reforma não constituem uma discriminação baseada na idade, não resulta expressamente da norma em causa. Se essa justificação não é indicada expressamente, é decisivo se outros elementos, deduzidos do contexto geral da norma em causa, permitem determinar o objectivo subjacente à norma e se estes elementos são suficientemente concretos para permitir um controlo da justificação objectiva.

168. Um limite de idade normal de reforma estipulado por convenção colectiva pode também ser compatível com a directiva quando estão preenchidos os requisitos para confiar a execução da directiva aos parceiros sociais, nos termos do seu artigo 18.º, primeiro parágrafo, entre os quais se conta, em especial, um pedido conjunto dos parceiros sociais.

169. Em segundo lugar, deve concluir-se que, no estado do direito comunitário aplicável aos factos do presente processo, o reconhecimento legal da competência dos parceiros sociais para estipular, por convenção colectiva, limites de idade normal de reforma, como está previsto no § 10, primeiro, segundo e terceiro períodos, n.º 5, da AGG deve ser considerado compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, pelo menos quando o legislador nacional prossegue, com estas disposições, objectivos de política laboral e de redução do desemprego, quando resulta destas disposições que os parceiros sociais, antes de estipularem um limite de idade normal de reforma, devem sempre examinar se esta diferença de tratamento com base na idade está objectivamente justificada pela prossecução desses objectivos no sector económico para o qual são competentes, e quando este exame está sujeito a fiscalização jurisdicional.

170. Em terceiro lugar, importa concluir que um limite de idade normal de reforma declarado de aplicação geral, como o previsto no § 19, n.º 8, do RTV, que foi estipulado antes do termo do prazo de transposição da Directiva 2000/78, que não voltou a ser modificado, e que se aplica a factos ocorridos após o termo do prazo de transposição da directiva, é compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da directiva quando os parceiros sociais, ao estipularem esse limite de idade normal de reforma ou ao examiná-lo mais tarde, antes do termo do prazo de transposição, da Directiva 2000/78, ponderaram se a aplicação desta diferença de tratamento com base na idade está objectivamente justificada pela prossecução dos objectivos legítimos fixados pelo legislador para o sector económico em causa. A circunstância de um regime como o previsto no § 19, n.º 8, do RTV, em primeiro lugar, não ser aplicado como uma medida especial limitada no

tempo, em segundo lugar, não prever uma obrigação de novas contratações, em terceiro lugar, permitir que a relação laboral seja prolongada, por mútuo acordo, para além do limite de idade normal de reforma e, em quarto lugar, não ter em conta o montante concreto dos direitos à pensão de reforma, não implica, por si só, uma incompatibilidade do referido limite de idade normal de reforma com o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.

171. Se o órgão jurisdicional de reenvio concluir que o § 19, n.º 8, do RTV não é compatível com o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, terá de verificar se ela pode ser considerada no âmbito de uma interpretação do § 10 da AGG em conformidade com a directiva. Se isto for possível, não é necessário recorrer a um princípio geral da proibição de discriminações relacionadas com a idade «concretizado através da Directiva 2000/78».

X — Conclusão

172. Com base nas considerações que precedem, proponho que o Tribunal de Justiça responda às questões prejudiciais colocadas pelo órgão jurisdicional de reenvio do seguinte modo:

«1. Um limite de idade normal de reforma, estipulado por convenção colectiva, pode ser compatível com 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, quando a competência para este efeito foi especificamente atribuída aos parceiros sociais por uma disposição nacional que preenche os requisitos do artigo 6.º, n.º 1, da directiva, ou quando estão reunidas as condições para confiar aos parceiros sociais a execução da directiva, nos termos do seu artigo 18.º, primeiro parágrafo.

2. A competência, conferida através de normas legislativas nacionais como o § 10, primeiro, segundo e terceiro períodos, n.º 5, da Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aos parceiros sociais para estipular e configurar, em convenções colectivas, limites de idade normal de reforma, deve ser considerada compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78, quando o legislador nacional prossegue, através destas normas, objectivos de política laboral e de redução do desemprego, quando resulta destas normas que os parceiros sociais, antes de estipularem um limite de idade normal de reforma, devem sempre examinar se ele está objectivamente justificado, atendendo à prossecução dos objectivos referidos, e quando este exame está sujeito a fiscalização jurisdicional.

3. Um limite de idade normal de reforma declarado de aplicação geral, como o § 19, n.º 8, da convenção colectiva para os trabalhadores no sector da limpeza de edifícios, é compatível com o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78 quando os parceiros sociais ponderaram, antes do termo do prazo de transposição da directiva, se a aplicação de tal diferença de tratamento com base na idade está objectivamente justificada pela prossecução dos objectivos legítimos fixados pelo legislador para o sector económico em causa. A circunstância de um regime como o previsto no § 19, n.º 8, da convenção colectiva, em primeiro lugar, não ser aplicado como uma medida especial limitada no tempo, em segundo lugar, não prever uma obrigação de novas contratações, em terceiro lugar, permitir que a relação laboral seja prolongada, por mútuo acordo, para além do limite de idade normal de reforma e, em quarto lugar, não ter em conta o montante concreto dos direitos à pensão de reforma, não implica, por si só, uma incompatibilidade do referido limite de idade normal de reforma com o artigo 6.º, n.º 1, da Directiva 2000/78.»