Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

26 de setembro de 2013 *

«Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho — Proibição das discriminações baseadas na idade — Diretiva 2000/78/CE — Artigo 6.º, n.ºs 1 e 2 — Recusa de pagamento de um abono de disponibilidade aos funcionários que atingiram os 65 anos de idade e que preenchem os requisitos para poder beneficiar de uma pensão de reforma»

No processo C-546/11,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 267.º TFUE, apresentado pelo Højesteret (Dinamarca), por decisão de 7 de outubro de 2011, entrado no Tribunal de Justiça em 26 de outubro de 2011, no processo

Dansk Jurist- og Økonomforbund, que atua em nome de Erik Toftgaard,

contra

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

estando presentes:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: R. Silva de Lapuerta, presidente de secção, G. Arestis, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (relator) e J. L. da Cruz Vilaça, juízes,

advogado-geral: J. Kokott,

secretário: C. Strömholm, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 15 de novembro de 2012,

* Língua do processo: dinamarquês.

vistas as observações apresentadas:

— em representação do Dansk Jurist- og Økonomforbund, que atua em nome de E. Toftgaard, por K.-M. Schebye, advokat,

— em representação da Kommunernes Landsforening e da Danske Regioner, por J. Vinding, advokat,

— em representação do Governo dinamarquês, por C. Vang, na qualidade de agente, assistido por R. Holdgaard, advokat,

— em representação do Governo do Reino Unido, por S. Ossowski e S. Lee, na qualidade de agentes,

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

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 7 de fevereiro de 2013,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 6.º da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303, p. 16).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe o Dansk Jurist- og Økonomforbund (a seguir «DJØF»), que atua em nome de E. Toftgaard, ao Indenrigs- og Sundhedsministeriet [Ministério do Interior e da Saúde (anteriormente Ministério do Interior e dos Assuntos Sociais), a seguir «ministeriet»], a respeito da recusa deste último de conceder a E. Toftgaard o abono de disponibilidade.

Quadro jurídico

Regulamentação da União

3 Os considerandos 13 e 25 da Diretiva 2000/78 têm a seguinte redação:

«(13) A presente diretiva não é aplicável aos regimes de segurança social e de proteção social cujas regalias não sejam equiparadas a remuneração, na aceção dada a este termo para efeitos de aplicação do artigo [157.° TFUE], nem aos pagamentos de qualquer espécie, efetuados pelo Estado, que tenham por objetivo o acesso ao emprego ou a manutenção no emprego.

[...]

(25) A proibição de discriminações relacionadas com a idade constitui um elemento essencial para atingir os objetivos estabelecidos pelas orientações para o emprego e encorajar a diversidade no emprego. Todavia, em determinadas circunstâncias, podem-se justificar diferenças de tratamento com base na idade, que implicam a existência de disposições específicas que podem variar consoante a situação dos Estados-Membros. Urge pois distinguir diferenças de tratamento justificadas, nomeadamente por objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional, de discriminações que devem ser proibidas.»

4 Nos termos do seu artigo 1.º, esta diretiva «tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento».

5 O artigo 2.º, n.os 1 e 2, alínea a), da referida diretiva prevê:

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

2. Para efeitos do n.º 1:

a) Considera-se que existe discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável».

6 O artigo 3.º da mesma diretiva, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», prevê nos seus n.os 1 e 3:

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

[...]

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

[...]

[…]

3. A presente diretiva não é aplicável aos pagamentos de qualquer espécie efetuados pelos regimes públicos ou equiparados, incluindo os regimes públicos de segurança social ou proteção social.»

7 Nos termos do disposto no artigo 6.º da Diretiva 2000/78, sob a epígrafe «Justificação das diferenças de tratamento com base na idade»:

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

Essas diferenças de tratamento podem incluir, designadamente:

a) O estabelecimento de condições especiais de acesso ao emprego e à formação profissional, de emprego e de trabalho, nomeadamente condições de despedimento e remuneração, para os jovens, os trabalhadores mais velhos e os que têm pessoas a cargo, a fim de favorecer a sua inserção profissional ou garantir a sua proteção;

[...]

2. Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º, os Estados-Membros podem prever que não constitua discriminação baseada na idade[…] a fixação, para os regimes profissionais de segurança social, de idades de adesão ou direito às prestações de reforma ou de invalidez, incluindo a fixação,

para esses regimes, de idades diferentes para trabalhadores ou grupos ou categorias de trabalhadores, e a utilização, no mesmo âmbito, de critérios de idade nos cálculos atuariais, desde que tal não se traduza em discriminações baseadas no sexo.»

Regulamentação dinamarquesa

8 A Diretiva 2000/78 foi transposta para o direito dinamarquês pela Lei n.º 1417, que altera a Lei relativa ao princípio da não discriminação no mercado do trabalho (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.), de 22 de dezembro de 2004 (a seguir «lei antidiscriminação»).

9 O artigo 6.ºa desta lei tem por finalidade transpor o artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78. Este artigo tem a seguinte redação:

«Sem prejuízo dos artigos 2.° a 5.°, a presente lei não se opõe ao estabelecimento de limites de idade para aderir aos regimes profissionais de segurança social ou à utilização de critérios de idade nos cálculos atuariais no âmbito dos referidos regimes. A utilização de critérios de idade não deve dar lugar a discriminações em razão do sexo.»

10 O artigo 32.º, n.ºs 1 e 4, da Lei relativa ao estatuto dos funcionários (tjenestemandslov), na sua versão aplicável à data do despedimento de E. Toftgaard, dispunha:

«1. Um funcionário que cesse as suas funções devido a alterações na organização ou no funcionamento do seu serviço e cujo posto de trabalho tenha sido extinto tem direito a receber durante três anos o salário até aí auferido, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 a 5.

[…]

4. O funcionário não tem direito a abono de disponibilidade quando:

l) tenha sido colocado ou transferido para outro posto de trabalho, que está obrigado a aceitar por força dos artigos 12.° e 13.°;

2) tenha atingido 65 anos de idade;

3) tenha atingido a idade limite de reforma ou;

4) por razões de saúde ou inaptidão, não esteja em condições, à data do despedimento, de ocupar um posto de trabalho que estaria obrigado a aceitar por força dos artigos 12.° e 13.°»

11 Resulta da decisão de reenvio que o pagamento do abono de disponibilidade é efetuado pela administração do emprego e que o funcionário tem o dever de permanecer à disposição desta última durante o período em que beneficia desse abono.

12 Nos termos da Lei n.º 230 relativa às reformas dos funcionários (tjenestemandspensionslov nr. 230), de 19 de março de 2004, na sua versão aplicável aos factos em causa no processo principal, os funcionários adquirem o direito à pensão de reforma ao longo da sua carreira. Este direito continua a ser adquirido durante o período de pagamento do abono de disponibilidade. Além disso, o direito à pensão de reforma continua a ser adquirido durante o período em que o funcionário teria, em princípio, direito ao pagamento desse abono, mas durante o qual este pagamento não foi efetuado pelo facto de o funcionário ter atingido a idade limite prevista na Lei relativa ao estatuto dos funcionários.

13 Decorre do artigo 6.º, n.º 6, da referida lei relativa à reforma dos funcionários que estes últimos podem beneficiar da integralidade da sua pensão de reforma quando atingirem 65 anos de idade.

14 O órgão jurisdicional de reenvio precisa que, além da pensão de reforma de funcionário, os funcionários têm direito a outras prestações de reforma, tais como, nomeadamente, a pensão nacional de velhice, que acresce à pensão de reforma de funcionário.

15 A Lei n.º 1005 relativa às pensões nacionais de velhice (lov nr. 1005 om social pension), de 19 de agosto de 2010, estabelece como idade legal de reforma os 65 anos para as pessoas nascidas antes de 1 de janeiro de 1959. Contudo, o pagamento desta pensão pode, a pedido do interessado, ser diferido de dez anos, de modo a que este possa beneficiar, no momento considerado adequado, de uma pensão mais elevada. Além disso, é possível acumular o exercício de uma atividade profissional com o benefício de uma pensão nacional de velhice, desde que os rendimentos do trabalho não excedam determinados limites máximos, acima dos quais o montante da referida pensão é reduzido, ou mesmo suprimido.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

16 E. Toftgaard ocupou o cargo de prefeito de Vejle (Dinamarca) até 8 de maio de 2006, data em que foi despedido, com efeitos a partir de 31 de dezembro de 2006, pelo facto de este posto de trabalho ter sido suprimido. Tendo, nessa altura, 65 anos de idade, o interessado não beneficiou do abono de disponibilidade, uma vez que preenchia os requisitos, a partir de 31 de dezembro de 2006, para auferir a reforma dos funcionários.

17 No momento em que E. Toftgaard cessou funções, a idade limite de reforma compulsiva dos funcionários era 70 anos. Tendo na altura 65 anos, E. Toftgaard podia requerer a sua reforma, mas não estava obrigado a fazê-lo. E. Toftgaard assinalou ao ministeriet que pretendia que lhe fosse atribuído outro posto de trabalho, indicando, ao mesmo tempo, que estava disposto a aceitar, sendo caso disso, uma redução de salário. Após o seu despedimento, E. Toftgaard desempenhou algumas missões honoríficas, pelas quais auferia uma remuneração modesta.

18 E. Toftgaard considera que a recusa de lhe conceder o abono de disponibilidade constitui uma discriminação em razão da idade. Por este motivo, o DJØF, atuando em nome de E. Toftgaard, intentou uma ação no Østre Landsret contra o empregador deste último, a saber, o ministeriet. Tendo esta ação sido julgada improcedente, o DJØF interpôs recurso no Højesteret, sustentando, nomeadamente, que o artigo 32.º, n.º 4, ponto 2, da Lei relativa ao estatuto dos funcionários é incompatível, em particular, com a Diretiva 2000/78. Alegou que o abono de disponibilidade não constitui um regime profissional de segurança social na aceção do artigo 6.ºa da lei antidiscriminação e do artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78, e que a idade limite de 65 anos não constitui um meio apropriado e necessário para realizar um objetivo legítimo, na aceção do artigo 6.º, n.º 1, desta diretiva.

19 O ministeriet alegou que o artigo 32.º, n.º 4, ponto 2, da Lei relativa ao estatuto dos funcionários é abrangido pelo âmbito de aplicação da derrogação prevista no artigo 6.ºa da lei antidiscriminação e no artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78, uma vez que o abono de disponibilidade deve ser considerado um regime profissional de segurança social na aceção destas disposições. A título subsidiário, o ministeriet acrescentou que este artigo 32.º, n.º 4, ponto 2, responde às exigências previstas no artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.

20 Nestas condições, o Højesteret decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve o artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva [2000/78] ser interpretado no sentido de que os Estados-Membros só podem prever que a fixação de limites de idade para o acesso ou o direito aos regimes profissionais de segurança social não constitui uma discriminação se esses regimes respeitarem às prestações de reforma ou de invalidez?

2) Deve o artigo 6.º, n.º 2, [da referida diretiva] ser interpretado no sentido de que a possibilidade de fixar limites de idade apenas diz respeito ao acesso ao regime, ou a referida disposição deve ser interpretada no sentido de que essa possibilidade também é extensiva ao direito ao pagamento das prestações desse regime?

3) Em caso de resposta negativa à [primeira questão]:

A expressão 'regimes profissionais de segurança social' do artigo 6.º, n.º 2, [da referida diretiva] pode abranger um regime como o 'rådighedsløn' (abono de disponibilidade), previsto no [artigo] 32.°, n.º 1, da [Lei relativa ao estatuto dos funcionários], segundo o qual um funcionário pode conservar, como proteção especial em caso de despedimento devido à supressão do seu posto de trabalho, o salário dos últimos três anos e continuar a beneficiar da contagem do tempo para efeitos da pensão de reforma, desde que mantenha a sua disponibilidade para outro emprego adequado?

4) Deve o artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva [2000/78] ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma disposição nacional como o [artigo] 32.°, n.º 4, ponto 2, da [Lei relativa ao estatuto dos funcionários], segundo o qual o abono de disponibilidade não será pago a um funcionário que tenha atingido a idade que dá direito à pensão de reforma, no caso de o seu posto de trabalho ter sido suprimido?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

21 Com a primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que só se aplica às prestações de reforma e de invalidez que decorram de um regime profissional de segurança social.

22 A fim de responder a esta questão, há que examinar, em primeiro lugar, se a regulamentação nacional em causa no processo principal, cujo caráter discriminatório é alegado, é abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78.

23 A este propósito, resulta tanto do título e do preâmbulo como do conteúdo e da finalidade dessa diretiva que esta visa estabelecer um quadro geral para assegurar a todas as pessoas a igualdade de tratamento «no emprego e na atividade profissional», proporcionando-lhes uma proteção eficaz contra as discriminações baseadas num dos motivos referidos no seu artigo 1.º, entre os quais figura a idade (v. acórdão de 8 de setembro de 2011, Hennings e Mai, C-297/10 e C-298/10, Colet., p. I-7965, n.º 49).

24 Mais especificamente, decorre do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78 que esta se aplica, dentro dos limites das competências atribuídas à União Europeia, «a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos», no que diz respeito, nomeadamente, «às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração».

25 Assim, o âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78 deve ser entendido, à luz dos n.os 1, alínea c), e 3 do artigo 3.º desta diretiva, em conjugação com o seu décimo terceiro considerando, no sentido de que não abrange os regimes de segurança social e de proteção social cujos benefícios não sejam equiparados a uma remuneração, na aceção dada a este termo para efeitos da aplicação do artigo 157.º, n.º 2, TFUE, nem os pagamentos de qualquer natureza efetuados pelo Estado que tenham por objetivo o acesso ao emprego ou a manutenção do emprego (acórdãos de 1 de abril de 2008, Maruko, C-267/06, Colet., p. I-1757, n.º 41, e de 10 de maio de 2011, Römer, C-147/08, Colet., p. I-3591, n.º 32).

26 O conceito de remuneração, na aceção do artigo 157.º, n.º 2, TFUE, inclui todas as regalias pecuniárias ou em espécie, atuais ou futuras, desde que sejam pagas, ainda que indiretamente, pela entidade patronal ao trabalhador, em razão do emprego deste último (v., designadamente, acórdão de 17 de maio de 1990, Barber, C-262/88, Colet., p. I-1889, n.º 12).

27 No caso em apreço, o abono de disponibilidade, instituído pela Lei relativa ao estatuto dos funcionários, é pago mensalmente pelo Estado durante três anos, que age na qualidade de empregador, aos funcionários colocados em situação de disponibilidade devido à supressão do seu posto de trabalho. O montante deste abono corresponde ao do abono que o funcionário recebia antes da sua colocação em situação de disponibilidade.

28 Além disso, importa salientar que, como contrapartida do abono de disponibilidade, o funcionário tem a obrigação de se colocar à disposição do seu empregador durante o período em que o abono é pago. Se o empregador lhe propuser um novo posto de trabalho adequado, o funcionário é obrigado a aceitá-lo. Caso não respeite esta obrigação, o funcionário perde o direito ao referido abono.

29 Decorre destes elementos que o abono de disponibilidade representa uma vantagem pecuniária atual, paga pelo empregador ao funcionário em razão do emprego deste último, e constitui, por conseguinte, uma remuneração na aceção do artigo 157.º, n.º 2, TFUE.

30 Portanto, ao excluir do direito ao abono de disponibilidade uma categoria de funcionários, o artigo 32.º, n.º 4, ponto 2, da Lei relativa ao estatuto dos funcionários afeta as condições de remuneração destes funcionários, na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78. Por conseguinte, esta última é aplicável a uma situação como a que está em causa no processo principal.

31 Num segundo momento, importa verificar se a regulamentação em causa no processo principal institui uma diferença de tratamento baseada na idade, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.

32 Por força desta disposição, deve entender-se por «princípio da igualdade de tratamento» a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º desta diretiva, entre os quais figura a idade. O artigo 2.º, n.º 2, alínea a), desta diretiva precisa que, para efeitos da aplicação do n.º 1 deste artigo 2.º, existe discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º da mesma diretiva, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

33 No caso em apreço, uma vez que o artigo 32.º, n.º 4, ponto 2, da Lei relativa ao estatuto dos funcionários tem por efeito privar os funcionários que tenham atingido 65 anos de idade do abono de disponibilidade, esta disposição institui uma diferença de tratamento diretamente fundada no critério relativo à idade, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78.

34 Num terceiro momento, há que examinar se os Estados-Membros podem prever, com base no artigo 6.º, n.º 2, desta diretiva, que essa diferença de tratamento não constitui uma discriminação baseada na idade.

35 Nos termos da versão francesa desta disposição, os Estados-Membros podem prever, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º da Diretiva 2000/78, que «ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe» [não constitua discriminação baseada na idade, a fixação, para os regimes profissionais de segurança social, de idades de adesão ou direito às prestações de reforma ou de invalidez, incluindo a fixação, para esses regimes, de idades diferentes para trabalhadores ou grupos ou categorias de trabalhadores, e a utilização, no mesmo âmbito, de critérios de idade nos cálculos atuariais, desde que tal não se traduza em discriminações baseadas no sexo].

36 A versão em língua dinamarquesa do artigo 6.º, n.º 2, desta diretiva difere do texto reproduzido no número anterior do presente acórdão, na medida em que a versão dinamarquesa não faz nenhuma referência, nomeadamente, às «prestations de retraite ou d'invalidité» [prestações de reforma ou de invalidez].

37 A este propósito, importa recordar que resulta de jurisprudência constante que as disposições do direito da União devem ser interpretadas e aplicadas de modo uniforme à luz das versões redigidas em todas as línguas da União. Em caso de divergência entre as diferentes versões linguísticas de um documento do direito da União, a disposição em questão deve ser interpretada em função da economia geral e da finalidade da regulamentação de que constitui um elemento (v., designadamente, acórdão de 8 de dezembro de 2005, Jyske Finans, C-280/04, Colet., p. I-10683, n.º 31 e jurisprudência referida).

38 No que diz respeito às versões do artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78 nas restantes línguas da União, há que declarar que estas mencionam expressamente, à semelhança da versão francesa reproduzida no n.º 35 do presente acórdão, a fixação, para os regimes profissionais de segurança social, de idades de adesão ou de direito às prestações de reforma ou de invalidez. A título indicativo, a versão em língua espanhola da referida disposição faz referência à «la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas», a versão em língua alemã desta disposição emprega os termos «bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität», a versão em língua inglesa da disposição em questão menciona «the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits», ao passo que a versão em língua polaca da mesma disposição utiliza os termos «ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich».

39 A redação do artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78, nas versões citadas no número anterior do presente acórdão, sugere, além disso, que esta disposição só é aplicável nos casos taxativamente aí enumerados. Com efeito, se o legislador da União tivesse pretendido alargar o âmbito de aplicação desta disposição para além dos casos expressamente mencionados na mesma, tê-lo-ia indicado de forma explícita, utilizando, por exemplo, o advérbio «nomeadamente».

40 A economia geral e a finalidade da Diretiva 2000/78 corroboram esta conclusão. Com efeito, esta diretiva concretiza, no domínio do emprego e do trabalho, o princípio da não discriminação em razão da idade, que é considerado um princípio geral do direito da União (v., neste sentido, acórdão de 19 de janeiro de 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Colet., p. I-365, n.º 21). A proibição de qualquer discriminação em razão, nomeadamente, da idade está, de resto, prevista no artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que, desde 1 de dezembro de 2009, tem o mesmo valor jurídico que os Tratados.

41 Uma vez que o artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78 permite que os Estados-Membros prevejam uma exceção ao princípio da não discriminação em razão da idade, esta disposição deve ser objeto de interpretação restritiva (v., por analogia, acórdão de 12 de janeiro de 2010, Petersen, C-341/08, Colet., p. I-47, n.º 60).

42 Ora, uma interpretação do artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78 segundo a qual esta disposição é aplicável a qualquer tipo de regimes profissionais de segurança social teria por efeito alargar o âmbito de aplicação da mesma, em violação do caráter restritivo da interpretação de que esta disposição deve ser objeto.

43 Daqui decorre que o artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78 só é aplicável aos regimes profissionais de segurança social que abrangem os riscos de velhice e de invalidez.

44 No caso em apreço, mesmo admitindo que o abono de disponibilidade se inscreve no quadro de um regime profissional de segurança social, é manifesto que, tendo em conta os elementos descritos nos n.ºs 27 a 29 do presente acórdão, este abono não constitui uma prestação de reforma nem uma prestação de invalidez. Por conseguinte, o artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78 não é aplicável em circunstâncias como as que estão em causa no processo principal.

45 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à primeira questão que o artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que só se aplica às prestações de reforma e de invalidez decorrentes de um regime profissional de segurança social.

Quanto à segunda e terceira questões

46 Tendo em conta a resposta dada à primeira questão, não há que responder à segunda e terceira questões.

Quanto à quarta questão

47 Com a quarta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se os artigos 2.° e 6.°, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional em virtude da qual os funcionários que tenham atingido a idade que lhes permite beneficiar de uma pensão de reforma não podem, apenas devido a este facto, beneficiar de um abono de disponibilidade destinado aos funcionários despedidos na sequência da supressão do seu posto de trabalho.

48 Em virtude do artigo 6.º, n.º 1, desta diretiva, as diferenças de tratamento baseadas na idade não constituem discriminação se forem objetiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objetivo legítimo, incluindo objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e da formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objetivo sejam apropriados e necessários.

49 Por conseguinte, há que examinar, antes de mais, a questão de saber se a regulamentação em causa no processo principal prossegue um objetivo legítimo. A este respeito, o Governo dinamarquês alega que esta regulamentação visa encontrar um justo equilíbrio entre, por um lado, as exigências do Estado em matéria de adaptação, de restruturação e de eficácia da Administração Pública e, por outro, a proteção dos funcionários contra pressões pessoais e políticas indevidas. Em particular, a referida regulamentação prosseguiria o duplo objetivo que consiste, por um lado, em gerir a disponibilidade dos funcionários na perspetiva da sua afetação a um novo posto de trabalho e, por outro, em garantir a independência dos referidos funcionários, protegendo-os contra qualquer pressão exterior. O facto de excluir os funcionários que já beneficiam de uma pensão de reforma do benefício do abono de disponibilidade é justificado pela necessidade de prevenir os abusos, na medida em que, regra geral, é

pouco provável que estes funcionários estejam dispostos a ocupar um novo posto de trabalho. Além disso, estes funcionários necessitam de uma proteção inferior, dado que já beneficiam de um rendimento de substituição adequado, como uma pensão de reforma.

50 A este respeito, importa recordar que, no estado atual do direito da União, os Estados-Membros e, sendo caso disso, os parceiros sociais a nível nacional dispõem de um amplo poder de apreciação na escolha não só da prossecução de um determinado objetivo, entre outros, em matéria de política social e de emprego, mas também na definição das medidas suscetíveis de o realizar (acórdão de 16 de outubro de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Colet., p. I-8531, n.º 68).

51 A finalidade de assegurar a disponibilidade de funcionários e de lhes garantir uma proteção em caso de supressão do seu posto de trabalho, ao mesmo tempo que só concede o direito ao abono de disponibilidade aos funcionários que tenham necessidade de proteção e que respeitem a obrigação de disponibilidade, enquadra-se na categoria dos objetivos legítimos de política do emprego e do mercado do trabalho, na aceção do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.

52 Segundo esta última disposição, estes objetivos podem justificar, a título de derrogação do princípio da proibição das discriminações em razão da idade, diferenças de tratamento relacionadas, nomeadamente, com o «estabelecimento de condições especiais […] de emprego e de trabalho, nomeadamente condições de despedimento e remuneração, para os jovens, os trabalhadores mais velhos […], a fim de favorecer a sua inserção profissional ou garantir a sua proteção».

53 Consequentemente, objetivos como os prosseguidos pela regulamentação nacional em causa no processo principal devem, em princípio, ser considerados suscetíveis de justificar, «objetiva e razoavelmente», «no quadro do direito nacional», como dispõe o artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2000/78, uma diferença de tratamento com base na idade.

54 É ainda necessário verificar, segundo os próprios termos da referida disposição, se os meios aplicados para realizar esses objetivos são «apropriados e necessários».

55 No que se refere ao caráter apropriado da regulamentação nacional em causa no processo principal, importa salientar que a atribuição do abono de disponibilidade apenas aos funcionários que não preencham os requisitos, nomeadamente, para beneficiar de uma pensão de reforma se afigura razoável à luz da finalidade prosseguida pelo legislador, que consiste em conceder uma proteção acrescida aos funcionários que não disponham de um rendimento alternativo estável e permanente.

56 A regulamentação nacional em causa no processo principal também se afigura adequada para atingir o objetivo que consiste em garantir a disponibilidade dos funcionários em caso de supressão do seu posto de trabalho. Com efeito, os funcionários que ainda não têm direito a uma pensão de reforma são obrigados, na falta do abono de disponibilidade, a integrar o mercado de trabalho, de modo que, no momento em que lhes é proposto um novo posto na Administração Pública, poderiam já não estar disponíveis. Em contrapartida, os funcionários que já possam beneficiar de uma pensão de reforma estão, regra geral, menos dispostos a reintegrar a função pública para ocupar um novo posto de trabalho, tendo em conta os inconvenientes de ordem profissional e pessoal que essa reintegração pode provocar.

57 Além disso, o artigo 32.º, n.º 4, ponto 2, da Lei relativa ao estatuto dos funcionários também permite limitar os riscos de abuso que consistem no facto de um funcionário receber um abono quando se reforma, destinado a assegurar a sua disponibilidade.

58 Consequentemente, há que considerar que uma regulamentação nacional como a que está em causa no processo principal não é manifestamente inapropriada para atingir os objetivos legítimos invocados no n.º 49 do presente acórdão.

59 Todavia, há que verificar se esta medida não excede o que é necessário para atingir estes objetivos.

60 A este respeito, o Governo dinamarquês alega que a concessão do abono de disponibilidade deveria ser estritamente limitada aos funcionários que têm verdadeiramente necessidade deste abono e que estão efetivamente disponíveis para reintegrar, sendo caso disso, a Administração Pública.

61 É verdade que, como foi referido no n.º 56 do presente acórdão, os funcionários que preenchem os requisitos para poderem beneficiar de uma pensão de reforma estão, por esta razão, regra geral, menos dispostos a aceitar ser colocados num novo posto de trabalho.

62 Além disso, estes funcionários podem contar com um rendimento alternativo estável e permanente, ao passo que os funcionários que ainda não preenchem os requisitos para poderem beneficiar de uma pensão de reforma e cujo posto de trabalho foi suprimido requerem, por esta razão, uma proteção acrescida. Com efeito, os funcionários que pertencem a este segundo grupo são, regra geral, mais vulneráveis às pressões de ordem económica e social, na medida em que, se não auferissem o abono de disponibilidade, ficariam privados de uma fonte de rendimento estável. Assim, o abono de disponibilidade visa colocar os funcionários que pertencem a este segundo grupo ao abrigo de tais pressões, facultando-lhes um rendimento adequado durante um período de três anos.

63 Importa igualmente salientar que o legislador dinamarquês interveio para atenuar os efeitos desfavoráveis da regulamentação em causa no processo principal ao prever que os funcionários que tenham atingido 65 anos continuam a acumular o direito à pensão de reforma durante todo o período em que deveriam ter recebido o abono de disponibilidade, mas que de facto não beneficiaram do mesmo devido à sua idade.

64 Assim sendo, importa salientar que o artigo 32.º, n.º 4, ponto 2, da Lei relativa ao estatuto dos funcionários equipara os funcionários que vão efetivamente receber uma pensão de reforma aos funcionários que preenchem os requisitos para beneficiar dessa pensão.

65 Ora, resulta dos autos de que dispõe o Tribunal de Justiça que, aos 65 anos, os funcionários têm o direito de se reformarem, mas não são obrigados a fazê-lo.

66 Todavia, por força da regulamentação em causa no processo principal, não beneficiam do abono de disponibilidade os funcionários que pretendem reformar-se e que, por conseguinte, vão efetivamente receber uma pensão de reforma, nem os funcionários que desejam prosseguir a sua carreira profissional na Administração Pública após terem completado os 65 anos.

67 Assim, com o objetivo legítimo de evitar que este abono beneficie os funcionários que não pretendem exercer uma nova função, mas vão receber um rendimento alternativo sob a forma de uma pensão de reforma, a medida em causa acaba por privar do referido abono os funcionários que pretendem permanecer no mercado de trabalho, pela simples razão de poderem, devido nomeadamente à sua idade, dispor dessa pensão.

68 Deste modo, esta medida pode obrigar estes funcionários a aceitar uma pensão de reforma de um montante reduzido relativamente ao que poderiam ter direito se permanecessem ativos até uma idade mais avançada, nomeadamente no caso em que não tenham contribuído durante um número de anos suficiente para beneficiarem da pensão por inteiro.

69 Acresce que os objetivos legítimos prosseguidos pela regulamentação em causa no processo principal parecem suscetíveis de ser atingidos por meios menos limitativos, mas, ao mesmo tempo, apropriados. Assim, disposições que limitem o benefício do abono de disponibilidade apenas aos funcionários que renunciaram temporariamente ao direito a uma pensão de reforma para prosseguirem a sua atividade profissional, prevendo, ao mesmo tempo, no caso de estes se recusarem a ocupar um novo posto de

trabalho apropriado, medidas com vista a sancionar os abusos, permitiriam assegurar que este abono apenas beneficiasse os funcionários que estão efetivamente disponíveis para ocupar um novo posto de trabalho.

70 Na verdade, regra geral, não se pode exigir que uma medida, como a que está em causa no processo principal, imponha que se proceda a um exame individual de cada caso particular para determinar o que corresponde melhor às necessidades específicas de cada funcionário, na medida em que a gestão do regime em causa deve ser viável do ponto de vista técnico e económico.

71 Todavia, esse exame individual da disponibilidade dos funcionários com idade inferior a 65 anos parece ser já inerente ao regime instituído pela regulamentação nacional em causa no processo principal, na medida em que a afetação dos funcionários despedidos a novos postos de trabalho depende das competências dos interessados, tendo em conta as especificidades dos postos de trabalho que lhes são efetivamente propostos. Além disso, esse exame individual já está previsto, como alegou o DJØF, no artigo 32.º, n.º 4, ponto 4, da Lei relativa ao estatuto dos funcionários.

72 Tendo em conta as considerações precedentes, há que declarar que a regulamentação em causa no processo principal, na medida em que exclui automaticamente do benefício do abono de disponibilidade os funcionários que preencham os requisitos para poderem beneficiar de uma pensão de reforma, vai além do que é necessário para atingir os objetivos prosseguidos.

73 Consequentemente, a diferença de tratamento resultante do artigo 32.º, n.º 4, ponto 2, da Lei relativa ao estatuto dos funcionários não pode ser justificada ao abrigo do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.

74 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à quarta questão que os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional em virtude da qual os funcionários que atingiram a idade que lhes permite receber uma pensão de reforma não podem, apenas devido a este facto, beneficiar de um abono de disponibilidade destinado aos funcionários que foram despedidos devido à supressão do seu posto de trabalho.

Quanto às despesas

75 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

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

1) O artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, deve ser interpretado no sentido de que só se aplica às prestações de reforma e de invalidez decorrentes de um regime profissional de segurança social.

2) Os artigos 2.º e 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional em virtude da qual os funcionários que atingiram a idade que lhes permite receber uma pensão de reforma não podem, apenas devido a este facto, beneficiar de um abono de disponibilidade destinado aos funcionários que foram despedidos devido à supressão do seu posto de trabalho.

Assinaturas