Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

19 de abril de 2016*

«Reenvio prejudicial — Política social — Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — Diretiva 2000/78/CE — Princípio da não discriminação em razão da idade — Regulamentação nacional contrária a uma diretiva — Possibilidade de um particular invocar a responsabilidade do Estado por violação do direito da União — Litígio entre particulares — Ponderação de diferentes direitos e princípios — Princípios da segurança jurídica e da proteção da confiança legítima — Papel do juiz nacional»

No processo C-441/14,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Højesteret (Tribunal Supremo, Dinamarca), por decisão de 22 de setembro de 2014, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 24 de setembro de 2014, no processo

Dansk Industri (DI), em nome da Ajos A/S,

contra

Sucessores de Karsten Eigil Rasmussen,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente, A. Tizzano, vice-presidente, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Arabadjiev e F. Biltgen (relator), presidentes de secção, J. Malenovský, E. Levits, J.-C. Bonichot, M. Berger, E. Jarašiūnas e C. Vajda, juízes,

advogado-geral: Y. Bot,

secretário: C. Strömholm, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 7 de julho de 2015,

vistas as observações apresentadas:

— em representação da Dansk Industri (DI), em nome da Ajos A/S, por M. Eisensee, advokat,

— em representação dos sucessores de Karsten Eigil Rasmussen, por A. Andersen, advokat,

— em representação do Governo dinamarquês, por J. Bering Liisberg e M. Wolff, na qualidade de agentes,

— em representação do Governo alemão, por B. Beutler, na qualidade de agente,

* Língua do processo: dinamarquês.

— em representação do Governo neerlandês, por M. Bulterman e M. Gijzen, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão Europeia, por M. Clausen e D. Martin, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 25 de novembro de 2015,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação, por um lado, do artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), e do artigo 6.º, n.º 1, 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), e, por outro, do princípio da não discriminação em razão da idade e dos princípios da segurança jurídica e da proteção da confiança legítima.

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe a Dansk Industri (DI), em nome da Ajos A/S (a seguir «Ajos»), aos sucessores de K. Rasmussen, relativamente à recusa da Ajos em conceder a K. Rasmussen uma indemnização por despedimento.

Quadro jurídico

Diretiva 2000/78

3 Nos termos do artigo 1.º da Diretiva 2000/78, esta «tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento».

4 O artigo 2.º da mesma diretiva dispõe:

«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;

[...]»

5 O artigo 6.º da referida diretiva tem a seguinte redação:

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

Essas diferenças de tratamento podem incluir, designadamente:

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

b) A fixação de condições mínimas de idade, experiência profissional ou antiguidade no emprego para o acesso ao emprego ou a determinadas regalias associadas ao emprego;

[...]

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.»

Direito dinamarquês

6 A Lei relativa às relações jurídicas entre os empregadores e os trabalhadores assalariados [lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)], na versão aplicável ao litígio no processo principal (a seguir «lei relativa aos trabalhadores assalariados»), contém, no seu § 2a, as seguintes disposições relativas à indemnização especial por despedimento:

«1. Em caso de despedimento de um trabalhador que tenha estado ao serviço da mesma empresa durante um período ininterrupto de 12, 15 ou 18 anos, a entidade patronal pagará ao trabalhador, na data da cessação da relação laboral, uma importância correspondente, respetivamente, a um, dois ou três meses de salário.

2. O disposto no n.º 1 não é aplicável se o trabalhador tiver direito a uma pensão de reforma do regime geral, na data da cessação da relação laboral.

3. Não é paga indemnização por despedimento, caso o trabalhador comece a receber da entidade patronal uma pensão de velhice na data da cessação da relação laboral e se tiver aderido ao regime de pensões em causa antes de completar 50 anos.

4. O disposto no n.º 3 não é aplicável se uma convenção coletiva regular, em 1 de julho de 1996, a questão da redução ou da supressão da indemnização por despedimento devido à pensão de velhice paga pela entidade empregadora.

5. O disposto no n.º 1 aplicar-se-á *mutatis mutandis* em caso de despedimento abusivo.»

7 O órgão jurisdicional de reenvio precisa que o Reino da Dinamarca transpôs a Diretiva 2000/78 através da Lei n.º 253, que altera a Lei relativa à proibição de discriminação no mercado de trabalho (lov nr. 235 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.), de 7 de abril de 2004, e da Lei n.º 1417, que altera a Lei relativa à proibição da discriminação no mercado de trabalho (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v), de 22 de dezembro de 2004.

8 O § 1 da referida Lei n.º 253, de 7 de abril de 2004, conforme alterada (a seguir «lei relativa à proibição de discriminação»), prevê, no seu n.º 1:

«Para efeitos da presente lei, entende-se por discriminação qualquer ato de discriminação direta ou indireta em razão da raça, cor, religião ou de convicções, opiniões políticas, da orientação sexual, idade, deficiência, nacionalidade ou origem social ou étnica.»

9 O § 2, n.º 1, da lei relativa à proibição de discriminação dispõe o seguinte:

«É proibida qualquer discriminação, por parte de uma entidade empregadora, na admissão, no despedimento, nas transferências ou promoções de trabalhadores ou candidatos a uma vaga, ou na fixação das condições salariais e de trabalho.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

10 K. Rasmussen foi despedido em 25 de maio de 2009 pela Ajos, seu empregador, aos 60 anos de idade. Alguns dias depois, apresentou a sua demissão a essa empresa e acordou que deixaria o seu emprego no fim do mês de junho de 2009. Posteriormente, foi recrutado por outra empresa.

11 O órgão jurisdicional de reenvio refere que, tendo estado ao serviço da Ajos desde 1 de junho de 1984, K. Rasmussen tinha, em princípio, direito a uma indemnização por despedimento igual a três meses de salário, nos termos do § 2a, n.º 1, da lei relativa aos trabalhadores assalariados. Todavia, dado que, na data da cessação da relação laboral, tinha completado 60 anos de idade e tinha direito a uma pensão de velhice devida pela entidade patronal ao abrigo de um regime a que aderira antes dos 50 anos de idade, o § 2a, n.º 3, da referida lei, segundo a interpretação que lhe é dada por uma jurisprudência nacional constante, não lhe permitia beneficiar de tal indemnização, apesar de ter continuado no mercado de trabalho após a cessação da relação laboral com a Ajos.

12 Em março de 2012, o sindicato Dansk Formands Forening intentou, em nome de K. Rasmussen, uma ação contra a Ajos destinada a obter o pagamento da indemnização por despedimento igual a três meses de salário, prevista no § 2a da lei relativa aos trabalhadores assalariados. A este respeito, o referido sindicato baseou-se no acórdão do Tribunal de Justiça de 12 de outubro de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600).

13 Em 14 de janeiro de 2014, o Sø- og Handelsretten (Tribunal Marítimo e Comercial) julgou procedente o pedido apresentado em nome de K. Rasmussen, então representado pelos seus sucessores, no sentido de obter o pagamento da indemnização por despedimento em causa. Esse órgão jurisdicional declarou que resultava do acórdão Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) que o § 2a, n.º 3, da lei relativa aos trabalhadores assalariados era contrário à Diretiva 2000/78 e que a anterior interpretação nacional do referido § 2a violava o princípio geral, consagrado no direito da União, da proibição de discriminação em razão da idade.

14 A Ajos interpôs recurso dessa sentença no Højesteret (Tribunal Supremo), alegando que uma interpretação do § 2a, n.º 3, da lei relativa aos trabalhadores assalariados que fosse conforme com as disposições interpretadas no acórdão Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600) seria, contudo, *contra legem*. Sustenta igualmente que a aplicação de uma regra tão clara e inequívoca como a do § 2a, n.º 3, da referida lei não pode ser afastada por força do princípio geral do direito da União relativo à proibição da discriminação em razão da idade, sob pena de se violarem os princípios da proteção da confiança legítima e da segurança jurídica.

15 Recordando que, no caso em apreço, está em causa um litígio entre particulares, no âmbito do qual não é possível reconhecer efeito direto às disposições da Diretiva 2000/78, e que uma interpretação do § 2a, n.º 3, da lei relativa aos trabalhadores assalariados que fosse conforme com o direito da União

seria contrária à jurisprudência nacional, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre se o princípio geral do direito da União relativo à proibição da discriminação em razão da idade pode ser invocado por um trabalhador contra o seu empregador privado, para obrigar este último a pagar uma indemnização por despedimento prevista pelo direito dinamarquês, apesar de o referido empregador estar, em conformidade com o direito nacional, isento desse pagamento. Assim, o presente caso suscita igualmente a questão de saber em que medida um princípio não escrito do direito da União pode impedir um empregador privado de invocar uma disposição legislativa nacional contrária ao referido princípio.

16 O órgão jurisdicional de reenvio entende que, para proceder a este exame, é necessário determinar se o princípio geral da não discriminação em razão da idade tem o mesmo conteúdo e o mesmo alcance que a Diretiva 2000/78, ou se esta prevê, a este respeito, uma proteção mais ampla contra as discriminações em razão da idade.

17 Caso a diretiva não conceda uma proteção mais ampla do que o princípio geral da não discriminação em razão da idade, colocar-se-á também a questão de saber se este princípio pode, tal como resulta dos acórdãos Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) e Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), ser diretamente aplicado às relações entre particulares e de que modo a aplicação direta do referido princípio deve ser ponderada face ao princípio da segurança jurídica e ao seu corolário, o princípio da proteção da confiança legítima.

18 O órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, além disso, se, numa situação como aquela que lhe foi submetida, o direito da União permite a um órgão jurisdicional nacional proceder à ponderação entre o princípio geral da não discriminação em razão da idade, por um lado, e os princípios da segurança jurídica e da proteção da confiança legítima, por outro, e concluir que o princípio da segurança jurídica deve prevalecer sobre o princípio geral da não discriminação em razão da idade, de modo que, em conformidade com o direito nacional, o empregador está isento da obrigação de pagar a indemnização por despedimento.

19 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio suscita igualmente a questão de saber se a circunstância de o trabalhador poder, eventualmente, exigir uma indemnização ao Estado dinamarquês, com fundamento na incompatibilidade da legislação dinamarquesa com o direito da União, pode ser tomada em consideração nessa ponderação.

20 Neste contexto, o Højesteret (Tribunal Supremo) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O princípio geral de direito da União da não discriminação em razão da idade opõe-se a um regime como o dinamarquês, nos termos do qual os trabalhadores que tenham direito a uma pensão de velhice financiada pela respetiva entidade patronal no quadro de um regime de pensões ao qual aderiram antes de atingirem os 50 anos não têm direito a uma indemnização por [despedimento], independentemente de optarem por permanecer no mercado de trabalho ou por se aposentarem?

2) É compatível com o direito da União que, num litígio entre um trabalhador e uma entidade patronal privada relativo ao pagamento de uma indemnização por [despedimento] do qual, nos termos da legislação nacional descrita na primeira questão, a entidade patronal está isenta, quando esse resultado é contrário ao princípio geral de direito da União da não discriminação em razão da idade, um órgão jurisdicional dinamarquês proceda a uma ponderação entre, por um lado, aquele princípio e o seu efeito direto e, por outro, o princípio da segurança jurídica e o princípio conexo da confiança legítima e, no seguimento dessa ponderação, chegue à conclusão de que o princípio da segurança jurídica deve prevalecer sobre o princípio da não discriminação em razão da idade, pelo que, nos termos da legislação nacional, a entidade patronal está isenta do pagamento da indemnização por [despedimento]? São ainda solicitadas orientações sobre se o facto de o

trabalhador, consoante as circunstâncias, poder pedir uma indemnização ao Estado com fundamento na incompatibilidade da legislação dinamarquesa com o direito da União tem influência na questão de saber se essa ponderação pode ser efetuada.»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

21 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio, chamado a pronunciar-se num litígio entre particulares, pergunta, em substância, se o princípio geral da não discriminação em razão da idade deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que priva do direito a uma indemnização por despedimento os trabalhadores que tenham direito a uma pensão de velhice devida pela entidade patronal a título de um regime de pensões a que aderiram antes dos 50 anos de idade, independentemente de optarem por continuar no mercado de trabalho ou por se aposentarem.

22 Para responder a esta questão, importa recordar, em primeiro lugar, que o princípio geral da não discriminação em razão da idade, concretizado pela Diretiva 2000/78, tem origem, como resulta dos considerandos 1 e 4 da referida diretiva, em diversos instrumentos internacionais e nas tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros (v. acórdãos Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, n.º 74, e Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, n.os 20 e 21). Resulta também da jurisprudência do Tribunal de Justiça que o referido princípio, atualmente consagrado no artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, deve ser considerado um princípio geral do direito da União (v. acórdãos Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, n.º 75, e Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, n.º 21).

23 Em segundo lugar, importa precisar que, uma vez que a própria Diretiva 2000/78 não consagra o princípio geral da não discriminação em razão da idade, limitando-se a concretizar este princípio em matéria de emprego e de trabalho, o alcance da proteção conferida por esta diretiva não ultrapassa a proteção concedida por este princípio. Através da adoção desta diretiva, o legislador da União Europeia pretendeu definir um quadro mais preciso, destinado a facilitar a aplicação concreta do princípio da igualdade de tratamento e, designadamente, determinar diferentes possibilidades de derrogação ao referido princípio, enquadrando-as através de uma definição mais clara do seu âmbito de aplicação.

24 Por último, importa acrescentar que, para que o princípio geral da não discriminação em razão da idade se aplique a uma situação como a que está em causa no processo principal, é ainda necessário que essa situação esteja abrangida pelo âmbito da proibição das discriminações prevista na Diretiva 2000/78.

25 A este respeito, basta recordar que, como já foi declarado pelo Tribunal de Justiça, ao excluir, de maneira geral, toda uma categoria de trabalhadores do direito de beneficiar da indemnização especial por despedimento, o § 2a, n.º 3, do lei relativa aos trabalhadores assalariados afeta as condições de despedimento destes trabalhadores, na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78 (acórdão Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, n.º 21). Daqui decorre que a regulamentação nacional em causa no processo principal está abrangida pelo âmbito de aplicação do direito da União e, consequentemente, pelo âmbito de aplicação do princípio geral da não discriminação em razão da idade.

26 Nestas circunstâncias, e atendendo ao facto de o Tribunal de Justiça já ter declarado 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, como a que está em causa no presente pedido de decisão prejudicial, nos termos da qual os trabalhadores com direito a uma pensão de velhice paga pela entidade patronal a

título de um regime de pensões a que aderiram antes dos 50 anos de idade não podem, apenas por este facto, beneficiar de uma indemnização especial por despedimento destinada a favorecer a reinserção profissional dos trabalhadores com antiguidade superior a doze anos na empresa (acórdão Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, n.º 49), o mesmo se aplica relativamente ao princípio fundamental da igualdade de tratamento, do qual o princípio geral da não discriminação em razão da idade constitui apenas uma expressão particular.

27 Atendendo às considerações precedentes, importa responder à primeira questão que o princípio geral da não discriminação em razão da idade, como concretizado pela Diretiva 2000/78, deve ser interpretado no sentido de que se opõe, também num litígio entre particulares, a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que priva do direito a uma indemnização por despedimento os trabalhadores com direito a uma pensão de velhice devida pela entidade patronal a título de um regime de pensões a que aderiram antes dos 50 anos de idade, independentemente de optarem por permanecer no mercado de trabalho ou por se aposentarem.

Quanto à segunda questão

28 Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o direito da União deve ser interpretado no sentido de que permite a um órgão jurisdicional nacional chamado a pronunciar-se num litígio entre particulares, quando esteja assente que a disposição nacional pertinente é contrária ao princípio geral da não discriminação em razão da idade, proceder à ponderação entre o referido princípio e os princípios da segurança jurídica e da proteção da confiança legítima e concluir que os segundos devem prevalecer sobre o primeiro. Neste contexto, o órgão jurisdicional de reenvio também tem dúvidas quanto à questão de saber se, nessa ponderação, pode ou deve ter em conta o facto de os Estados-Membros terem a obrigação de indemnizar o prejuízo causado aos particulares pela transposição incorreta de uma diretiva, como a Diretiva 2000/78.

29 A este respeito, há que recordar, em primeiro lugar, a jurisprudência constante segundo a qual, quando os órgãos jurisdicionais nacionais são chamados a pronunciar-se num litígio entre particulares, no âmbito do qual se afigura que a legislação nacional em causa é contrária ao direito da União, cabe aos referidos órgãos jurisdicionais assegurar a proteção jurídica que para as pessoas decorre das disposições do direito da União e garantir a plena eficácia destas (v., neste sentido, acórdãos Pfeiffer e o., C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, n.º 111, e Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, n.º 45).

30 Embora, no caso de um litígio entre particulares, o Tribunal de Justiça tenha declarado de forma constante que uma diretiva não pode, por si só, criar obrigações para um particular e não pode, portanto, ser invocada, enquanto tal, contra ele (v., designadamente, acórdãos Marshall, 152/84, EU:C:1986:84, n.º 48; Faccini Dori, C-91/92, EU:C:1994:292, n.º 20, e Pfeiffer e o., C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, n.º 108), a verdade é que o Tribunal de Justiça tem reiteradamente declarado que a obrigação, decorrente de uma diretiva, de os Estados-Membros alcançarem o resultado nela previsto assim como o dever de tomarem todas as medidas gerais ou especiais adequadas para assegurar o cumprimento dessa obrigação se impõem a todas as autoridades dos Estados-Membros, incluindo, no âmbito das suas competências, às autoridades judiciais (v., neste sentido, designadamente, acórdãos von Colson e Kamann, 14/83, EU:C:1984:153, n.º 26, e Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, n.º 47).

31 Daqui resulta que, ao aplicarem o direito nacional, os órgãos jurisdicionais nacionais chamados a interpretá-lo são obrigados a tomar em consideração o conjunto das regras desse direito e a aplicar os métodos de interpretação reconhecidos por este, de modo a interpretá-lo, na medida do possível, à luz do texto e da finalidade da diretiva em causa, para alcançar o resultado por ela prosseguido e dar, assim, cumprimento ao artigo 288.º, terceiro parágrafo, TFUE (v., designadamente, acórdãos Pfeiffer e o., C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, n.ºs 113 e 114, e Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, n.º 48).

32 O Tribunal de Justiça declarou, é certo, que o princípio da interpretação conforme do direito nacional conhece alguns limites. Assim, a obrigação de o juiz nacional se basear no direito da União quando procede à interpretação e à aplicação das regras pertinentes do direito interno está limitada pelos princípios gerais do direito e não pode servir de fundamento a uma interpretação *contra legem* do direito nacional (v. acórdãos Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, n.º 100; Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, n.º 25; e Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, n.º 39).

33 Neste contexto, importa precisar que a exigência de uma interpretação conforme inclui a obrigação de o órgão jurisdicional nacional alterar, sendo caso disso, uma jurisprudência assente, caso esta se baseie numa interpretação do direito nacional incompatível com os objetivos de uma diretiva (v., neste sentido, acórdão Centrosteel, C-456/98, EU:C:2000:402, n.º 17).

34 Por conseguinte, no processo principal, o órgão jurisdicional de reenvio não pode validamente considerar que lhe é impossível interpretar a disposição nacional em causa em conformidade com o direito da União, pelo simples facto de ter interpretado essa disposição, de forma constante, num sentido que não é compatível com este direito.

35 Feitos estes esclarecimentos, cabe ainda acrescentar que, mesmo admitindo que um órgão jurisdicional nacional, chamado a pronunciar-se num litígio que põe em causa o princípio geral da não discriminação em razão da idade, como concretizado pela Diretiva 2000/78, esteja efetivamente impossibilitado de proceder a uma interpretação do direito nacional conforme com esta diretiva, tem contudo a obrigação de assegurar, no quadro das suas competências, a proteção jurídica que para as pessoas decorre do direito da União e garantir o pleno efeito deste, deixando de aplicar, se necessário, as disposições da lei nacional contrárias a esse princípio (acórdão Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, n.º 51).

36 Por outro lado, resulta do n.º 47 do acórdão Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) que o princípio da não discriminação em razão da idade confere aos particulares um direito subjetivo que pode ser invocado enquanto tal, que, mesmo nos litígios entre particulares, obriga os órgãos jurisdicionais nacionais a afastarem a aplicação das disposições nacionais não conformes com o referido princípio.

37 Por conseguinte, no caso vertente, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio, caso considere que lhe é impossível assegurar uma interpretação conforme da disposição nacional em causa, não aplicar essa disposição.

38 Em segundo lugar, relativamente à questão de saber que obrigações decorrem do princípio da proteção da confiança legítima para um órgão jurisdicional nacional chamado a pronunciar-se num litígio entre particulares, importa salientar que um órgão jurisdicional nacional não se pode basear no referido princípio para continuar a aplicar uma regra de direito nacional contrária ao princípio geral da não discriminação em razão da idade, como concretizado pela Diretiva 2000/78.

39 Com efeito, a aplicação do princípio da proteção da confiança legítima, como prevista pelo órgão jurisdicional de reenvio, equivaleria, na verdade, a limitar os efeitos no tempo da interpretação adotada pelo Tribunal de Justiça, uma vez que, desse modo, esta interpretação não seria aplicável no processo principal.

40 Ora, segundo jurisprudência constante, a interpretação que o Tribunal de Justiça faz do direito da União, no exercício da competência que lhe é conferida pelo artigo 267.º TFUE, clarifica e precisa, sempre que necessário, o significado e o alcance deste direito, tal como deve ser ou deveria ter sido entendido e aplicado desde a data da sua entrada em vigor. Daqui resulta que, salvo em circunstâncias verdadeiramente excecionais, cuja existência não foi contudo invocada no caso vertente, o direito da União assim interpretado deve ser aplicado pelo juiz mesmo a relações jurídicas surgidas e constituídas antes de ser proferido o acórdão que decida do pedido de interpretação, se, além disso,

estiverem reunidas as condições que permitem submeter aos tribunais competentes um litígio relativo à aplicação deste direito (v., designadamente, Gmina Wrocław, C-276/14, EU:C:2015:635, n.os 44 e 45 e jurisprudência referida).

41 De resto, a proteção da confiança legítima não pode, em todo o caso, ser invocada para recusar ao particular que intentou a ação que levou o Tribunal de Justiça a interpretar o direito da União no sentido de que se opõe à regra de direito nacional em causa o benefício dessa interpretação (v., neste sentido, acórdãos Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, n.º 75, e Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, n.os 44 e 45).

42 Relativamente à questão do órgão jurisdicional de reenvio referida no n.º 19 do presente acórdão, importa sublinhar que a possibilidade de os particulares que beneficiam de um direito subjetivo decorrente do direito da União, como, no caso vertente, o trabalhador, pedirem uma indemnização quando os seus direitos sejam lesados por uma violação do direito da União imputável a um Estado-Membro (v., neste sentido, acórdãos Francovich e o., C-6/90 e C-9/90, EU:C:1991:428, n.º 33, e Brasserie du pêcheur e Factortame, C-46/93 e C-48/93, EU:C:1996:79, n.º 20) não pode pôr em causa a obrigação que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio de privilegiar uma interpretação do direito nacional conforme com a Diretiva 2000/78, ou, se essa interpretação não for possível, não aplicar a disposição nacional contrária ao princípio geral da não discriminação em razão da idade, como concretizado pela referida diretiva, nem levar esse órgão jurisdicional, no âmbito de um litígio que lhe seja submetido, a conceder primazia à proteção da confiança do particular — no caso vertente, o empregador — que cumpriu o direito nacional.

43 Atendendo às considerações precedentes, cabe responder à segunda questão que o direito da União deve ser interpretado no sentido de que incumbe ao órgão jurisdicional nacional, chamado a pronunciar-se num litígio entre particulares abrangido pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, quando aplica as disposições do seu direito nacional, interpretá-las de maneira a poderem ser aplicadas em conformidade com essa diretiva, ou, se tal interpretação conforme for impossível, não aplicar, se necessário, as disposições desse direito nacional contrárias ao princípio geral da não discriminação em razão da idade. Nem os princípios da segurança jurídica e da proteção da confiança legítima nem a possibilidade de o particular que se considere lesado pela aplicação de uma disposição nacional contrária ao direito da União invocar a responsabilidade do Estado-Membro em questão por violação do direito da União podem pôr em causa essa obrigação.

Quanto às despesas

44 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 (Grande Secção) declara:

1) **O princípio geral da não discriminação em razão da idade, como concretizado pela 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 se opõe, também num litígio entre particulares, a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, que priva do direito a uma indemnização por despedimento os trabalhadores com direito a uma pensão de velhice devida pela entidade patronal a título de um regime de pensões a que aderiram antes dos 50 anos de idade, independentemente de optarem por permanecer no mercado de trabalho ou por se aposentarem.**

2) **O direito da União deve ser interpretado no sentido de que incumbe ao órgão jurisdicional nacional, chamado a pronunciar-se num litígio entre particulares abrangido pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, quando aplica as disposições do seu direito nacional, interpretá-las de maneira a poderem ser aplicadas em conformidade com essa diretiva, ou, se tal interpretação conforme for impossível, não aplicar, se necessário, as disposições desse direito nacional contrárias ao princípio geral da não discriminação em razão da idade. Nem os princípios da segurança jurídica e da proteção da confiança legítima nem a possibilidade de o particular que se considera lesado pela aplicação de uma disposição nacional contrária ao direito da União invocar a responsabilidade do Estado-Membro em questão por violação do direito da União podem pôr em causa essa obrigação.**

Assinaturas