Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

2 de junho de 2022 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional — Proibição de discriminação baseada na idade — Diretiva 2000/78/CE — Artigo 3.º, n.º 1, alíneas a) e d) — Âmbito de aplicação — Cargo de presidente eleito de uma organização de trabalhadores — Estatutos dessa organização que preveem que apenas podem ser eleitos presidente os membros que, no dia da eleição, não tenham atingido 60 ou 61 anos de idade»

No processo C-587/20,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Østre Landsret (Tribunal de Recurso da Região Este, Dinamarca), por Decisão de 6 de novembro de 2020, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 9 de novembro de 2020, no processo

Ligebehandlingsnævnet, que atua em representação de A

contra

HK/Danmark,

HK/Privat,

sendo interveniente:

Fagbevægelsens Hovedorganisation,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: A. Prechal, presidente de secção, J. Passer, F. Biltgen (relator), N. Wahl e M. L. Arastey Sahún, juízes,

advogado-geral: J. Richard de la Tour,

secretário: C. Strömholm, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 20 de outubro de 2021,

* Língua do processo: dinamarquês.

considerando as observações apresentadas:

– em representação da Ligebehandlingsnævnet, que atua em representação de A, por P. Ahlberg e R. Holdgaard, advokater,

– em representação da HK/Privat e da HK/Danmark, por J. Goldschmidt, advokat,

– em representação da Fagbevægelsens Hovedorganisation, por R. Asmussen, advokat,

– em representação do Governo helénico, por N. Dafniou, I. Kotsoni, O. Patsopoulou e E. Skandalou, na qualidade de agentes,

– em representação da Comissão Europeia, por L. Grønfeldt e D. Martin, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 13 de janeiro de 2022,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 3.º, n.º 1.º, alíneas a) e d), da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO 2000, L 303, p. 16).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe a Ligebehandlingsnævnet (Comissão para a Igualdade de Tratamento, Dinamarca), que atua em representação de A, à confederação HK/Danmark e à federação HK/Privat (a seguir, em conjunto, «HK»), organizações de trabalhadores, a respeito de uma disposição estatutária desta federação que institui um limite de idade para os candidatos à sua presidência.

Quadro jurídico

Direito da União

3 Os considerandos 4, 5, 9 e 11 da Diretiva 2000/78 enunciam:

«4) O direito das pessoas à igualdade perante a lei e à proteção contra a discriminação constitui um direito universal, reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, pela Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, pelos pactos internacionais das Nações Unidas sobre os direitos civis e políticos e sobre os direitos económicos, sociais e culturais, e pela Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, de que todos os Estados-Membros são signatários. A Convenção n.º 111 da Organização Internacional de Trabalho proíbe a discriminação em matéria de emprego e atividade profissional.

5) Importa respeitar esses direitos e liberdades fundamentais. A presente diretiva em nada prejudica a liberdade de associação, incluindo o direito de, com outrem, fundarem sindicatos e de neles se filiarem para a defesa dos seus interesses.

[…]

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

[…]

11) A discriminação baseada na religião ou nas convicções, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual pode comprometer a realização dos objetivos do Tratado CE, nomeadamente a promoção de um elevado nível de emprego e de proteção social, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão económica e social, a solidariedade e a livre circulação das pessoas.»

4 Nos termos do artigo 1.º desta diretiva, sob a epígrafe «Objeto»:

«A presente 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 3.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», prevê, nos seus n.os 1 e 4:

«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:

a) Às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional, incluindo os critérios de seleção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de atividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo em matéria de promoção;

[…]

d) À filiação ou envolvimento numa organização de trabalhadores ou patronal, ou em qualquer organização cujos membros exerçam uma profissão específica, incluindo as regalias concedidas por essas organizações.

[…]

4. Os Estados-Membros podem prever que a presente diretiva não seja aplicável às forças armadas, no que se refere às discriminações baseadas [na] deficiência ou na idade.»

Direito dinamarquês

6 O artigo 1er da lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) [Lei Relativa à Proibição de Discriminação no Mercado de Trabalho (Lei antidiscriminação)], alterada pela lov nr. 253 (Lei n.º 253), de 7 de abril de 2004, e pela lov nr. 1417 (Lei nº 1417), de 22 de dezembro de 2004, que transpõe a Diretiva 2000/78 (a seguir «Lei antidiscriminação»), enuncia, no seu n.º 1, que o conceito de «discriminação», na aceção desta lei deve ser entendido como qualquer ato de discriminação direta ou indireta com base, designadamente, na idade.

7 O artigo 2.º, n.º 1, da Lei antidiscriminação prevê:

«Nenhum empregador pode discriminar, no momento de contratação, despedimento, transferência, promoção ou em matéria de remuneração e condições de trabalho.»

8 O artigo 3.º, n.os 3 e 4, da Lei antidiscriminação dispõe:

«3. A proibição de discriminação é igualmente aplicável a qualquer pessoa que adote disposições e tome decisões relativas ao acesso a profissões independentes.

4. A proibição de discriminação é igualmente aplicável a qualquer pessoa que tome decisões sobre a filiação ou participação em organizações de trabalhadores ou empregadores, e sobre os benefícios que tais organizações conferem.»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

9 A, nascida em 1948, foi recrutada em 1978 como delegada sindical numa secção local da organização de trabalhadores HK. Em 1980, foi transferida para a confederação nacional. O congresso da federação HK/Service, atual HK/Privat, elegeu-a vice-presidente em 1992 e depois presidente em 1993. Em seguida, foi reeleita de quatro em quatro anos e exerceu as funções de presidente desta federação até 8 de novembro de 2011, data em que, com 63 anos, tinha ultrapassado o limite de idade previsto no artigo 9.º dos estatutos da HK/Privat para se recandidatar à eleição para presidente que devia realizar-se nesse mesmo ano. Este artigo prevê, com efeito, que só podem ser eleitos para o cargo de presidente os membros que, no dia da eleição, não tenham atingido 60 anos de idade, sendo este limite de idade reportado para 61 anos para os membros reeleitos após o congresso de 2005.

10 A apresentou na Comissão para a Igualdade de Tratamento uma queixa, alegando que tinha sido objeto de discriminação em razão da idade. Por Decisão de 22 de junho de 2016, esta comissão considerou que proibir A, devido à sua idade, de se recandidatar à eleição para a presidência da HK/Privat no congresso de 2011 era contrário à Lei antidiscriminação e condenou a HK a pagar a A uma quantia de 25 000 coroas dinamarquesas (DKK) (cerca de 3 400 euros) a título de indemnização, acrescida de juros de mora.

11 Uma vez que esta decisão não foi executada, a Comissão para a Igualdade de Tratamento, na qualidade de representante de A, interpôs recurso no Københavns byret (Tribunal de Primeira Instância de Copenhaga, Dinamarca) contra HK. Na medida em que esse recurso suscitava questões de princípio, foi remetido para o Østre Landsret (Tribunal de Recurso da Região Este, Dinamarca).

12 O órgão jurisdicional de reenvio considera que a solução do litígio que lhe foi submetido depende da questão de saber se, enquanto presidente eleita de HK/Privat e membro do seu pessoal político, A está abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, uma vez que, em caso de resposta afirmativa, não se contesta que, por força do artigo 9.º dos estatutos desta federação, é vítima de uma discriminação direta em razão da idade contrária a esta diretiva.

13 O órgão jurisdicional de reenvio sublinha que A, enquanto presidente eleita de uma federação, não tinha o estatuto de trabalhadora na aceção da lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (Lei Relativa às Relações Jurídicas entre os Empregadores e os Trabalhadores Assalariados), função em que estaria sujeita ao poder de direção de um superior, mas ocupava uma função política baseada na confiança, sendo responsável perante o congresso de HK/Privat que a tinha elegido. Esta função implicava igualmente que estava vinculada por uma obrigação de confidencialidade. No entanto, as suas funções de presidente comportavam determinados elementos característicos de uma relação de trabalho.

14 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio salienta que as funções exercidas por A na qualidade de presidente da HK/Privat consistiam em assegurar a direção geral desta federação, determinar a sua ação política nos seus ramos profissionais, celebrar e renovar acordos coletivos, bem como velar pelo respeito destes últimos. Além disso, executava as decisões do congresso e da comissão executiva da federação, bem como as da comissão executiva da HK/Danmark, onde também exercia funções.

15 Quanto às condições de contratação de A, o órgão jurisdicional de reenvio indica que, em conformidade com o «contrato para pessoa eleita» de 27 de outubro de 2009, assinado por A, esta trabalhava na HK/Privat a tempo inteiro e não exercia nenhuma outra atividade. Recebia uma remuneração mensal correspondente a um escalão remuneratório particular do Estado. Não estava sujeita a um acordo coletivo, mas aos estatutos da HK. Além disso, era-lhe aplicável a Lei relativa às férias remuneradas.

16 O órgão jurisdicional de reenvio considera que o Tribunal de Justiça não definiu de forma precisa os conceitos de «emprego», de «trabalho independente» e de «atividade profissional» que figuram no artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78, nem se pronunciou sobre a questão de saber se as pessoas eleitas de uma organização de trabalhadores, membros do seu pessoal político, estão abrangidas pelo âmbito de aplicação desta diretiva.

17 Nestas condições, o Østre Landsret (Tribunal de Recurso da Região Este) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Deve o artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva [2000/78] ser interpretado no sentido de que, nas circunstâncias descritas [no pedido de decisão prejudicial], um coordenador de setor de um sindicato, politicamente eleito, está abrangido pelo âmbito de aplicação da referida diretiva?»

Quanto à questão prejudicial

18 A título preliminar, importa recordar que, embora, no plano formal, o órgão jurisdicional de reenvio tenha limitado as suas questões à interpretação de certas disposições do direito da União, tal circunstância não obsta a que o Tribunal de Justiça lhe forneça todos os elementos de interpretação do direito da União que possam ser úteis para a decisão do processo que lhe foi submetido, quer esse órgão jurisdicional lhes tenha ou não feito referência no enunciado das suas

questões. A este respeito, cabe ao Tribunal de Justiça extrair do conjunto dos elementos fornecidos pelo órgão jurisdicional nacional, designadamente da fundamentação da decisão de reenvio, os elementos do referido direito que requerem uma interpretação, tendo em conta o objeto da lide principal (Acórdão de 12 de março de 2020, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail d'Alsace-Moselle, C-769/18, EU:C:2020:203, n.º40 e jurisprudência referida).

19 No caso em apreço, a questão prejudicial tem por objeto o âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, conforme definido no seu artigo 3.º, n.º 1, alínea a). Todavia, uma vez que o litígio no processo principal diz respeito às condições de elegibilidade para a presidência de uma organização de trabalhadores, não se pode excluir que o artigo 3.º, n.º 1, alínea d), desta diretiva, que diz respeito, nomeadamente, à contratação de pessoas numa organização de trabalhadores, seja igualmente aplicável para efeitos deste litígio.

20 Por conseguinte, há que considerar que, com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 3.º, n.º 1, alíneas a) e d), da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que um limite de idade previsto pelos estatutos de uma organização de trabalhadores para ser elegível para o cargo de presidente está abrangido pelo âmbito de aplicação desta diretiva.

Quanto ao artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78

21 Nos termos do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78, esta é aplicável, dentro dos limites das competências atribuídas à União, a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional, incluindo os critérios de seleção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de atividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo em matéria de promoção.

22 No litígio no processo principal está em causa, como resulta do n.º 9 do presente acórdão, uma disposição dos estatutos da HK/Privat que estipula que só os membros dessa federação de trabalhadores que, no dia da eleição do seu presidente, não tenham atingido 60 anos de idade ou, em certos casos, 61 anos são elegíveis para esse cargo.

23 É pacífico que a fixação desse limite de idade constitui uma «condição de acesso», na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78, ao referido cargo de presidente. A este respeito, o Tribunal de Justiça já teve ocasião de declarar que uma legislação nacional que fixa uma idade máxima para a contratação para um emprego afeta as condições de contratação dos interessados e por conseguinte, deve considerar-se que estabelece regras em matéria de acesso ao emprego, na aceção desta disposição (v, neste sentido, Acórdão de 15 de novembro de 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, n.º 25 e jurisprudência referida).

24 Em contrapartida, a HK e a Fagbevægelsens Hovedorganisation, uma confederação que agrupa 79 organizações de trabalhadores (a seguir «FH») que interveio no processo perante o tribunal de reenvio entendem que tal cargo não está incluído nos conceitos de «emprego», «trabalho independente» ou de «atividade profissional» que figuram também no artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78. Mais especificamente, defendem que, excluindo o trabalho independente, que, de qualquer modo, não está em causa no que concerne ao cargo de presidente controvertido, o âmbito de aplicação desta disposição se limita aos lugares ocupados por «trabalhadores», na aceção do artigo 45.º TFUE, e que o titular de um cargo de presidente não pode ser qualificado como tal.

25 A este respeito, há que observar que a Diretiva 2000/78 não remete para o direito dos Estados-Membros para definir o conceito de «condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional». Ora, decorre das exigências tanto da aplicação uniforme do direito da União como do princípio da igualdade que os termos de uma disposição do direito da União que não comporte uma remissão expressa para o direito dos Estados-Membros para determinar o seu sentido e o seu alcance devem normalmente ser objeto, em toda a União, de uma interpretação autónoma e uniforme (Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, n.º 31 e jurisprudência referida).

26 Além disso, uma vez que a referida diretiva não define os termos «condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional», devem os mesmos ser interpretados de acordo com o seu sentido habitual na linguagem comum, tendo em conta o contexto em que são utilizados e os objetivos prosseguidos pela regulamentação de que fazem parte (Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, n.º 32 e jurisprudência referida).

27 Como salientou o advogado-geral no n.º 32 das suas conclusões, decorre da utilização conjunta dos termos «emprego», «trabalho independente» e «atividade profissional» que o artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78 abrange as condições de acesso a qualquer atividade profissional, independentemente da sua natureza e das suas características. Com efeito, os referidos termos devem ser entendidos em sentido amplo, como resulta de uma comparação das diferentes versões linguísticas desta disposição e da utilização nas mesmas de expressões gerais, como «*erhvervsmæssig beskæftigelse*», «*ejercicio profesional*», «*Erwerbstätigkeit*», «*occupation*» e «*beroep*», respetivamente, nas línguas dinamarquesa, espanhola, alemã, inglesa e neerlandesa, nomeadamente para o termo «atividade profissional».

28 Assim, além do facto de a referida disposição mencionar expressamente o trabalho independente, decorre também dos termos «emprego» e «atividade profissional», entendidos no seu sentido habitual, que o legislador da União não pretendeu limitar o âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78 aos lugares ocupados por um «trabalhador», na aceção do artigo 45.º TFUE, que, de acordo com uma jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, é uma pessoa que realiza, durante um certo período de tempo, em benefício de outra e sob a direção desta, prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração (v., neste sentido, Acórdão de 15 de julho de 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, n.º 49 e jurisprudência referida).

29 Resulta, aliás, de outros elementos da redação do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78 que o seu âmbito de aplicação não está limitado apenas às condições de acesso aos lugares ocupados por «trabalhadores», na aceção do artigo 45.º TFUE. Assim, em conformidade com a redação desta primeira disposição, a referida diretiva é aplicável a «todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos […] seja qual for o ramo de atividade e a todos os níveis da hierarquia profissional».

30 A interpretação textual do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78 é confirmada pelos objetivos desta, dos quais resulta que o conceito de «condições de acesso ao emprego […] ou à atividade profissional», que define o âmbito de aplicação desta diretiva, não pode ser objeto de uma interpretação restritiva (v., neste sentido, Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, n.º 39).

31 Com efeito, em conformidade com o artigo 1.º da Diretiva 2000/78, e como resulta tanto do seu título e preâmbulo como do seu conteúdo e finalidade, esta diretiva tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão, nomeadamente, da idade, 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, oferecendo a qualquer pessoa uma proteção eficaz contra a discriminação baseada, nomeadamente, nesse motivo (Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, n.º 36 e jurisprudência referida).

32 Especialmente, o considerando 9 desta diretiva sublinha que o emprego e a atividade profissional são elementos importantes para garantir a igualdade de oportunidades para todos e muito contribuem para promover a plena participação dos cidadãos na vida económica, cultural e social, bem como o seu desenvolvimento pessoal. Também neste sentido, o considerando 11 da referida diretiva enuncia que a discriminação baseada, nomeadamente, na idade pode comprometer a realização dos objetivos do Tratado FUE, nomeadamente a promoção de um elevado nível de emprego e de proteção social, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão económica e social, a solidariedade e a livre circulação das pessoas.

33 A este propósito, importa recordar que a Diretiva 2000/78 foi adotada com base no artigo 13.º CE, que passou, após alteração, a artigo 19.º, n.º 1, TFUE, o qual confere à União competência para tomar as medidas necessárias para combater a discriminação em razão, nomeadamente, da idade. Esta diretiva concretiza assim, no domínio por ela abrangido, o princípio geral de não discriminação atualmente consagrado no artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta») (Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, n.ºs 35 e 38 e jurisprudência referida).

34 Consequentemente, como salientou o advogado-geral no n.º 37 das suas conclusões, a Diretiva 2000/78 não é um ato de direito derivado da União como os que se baseiam, nomeadamente, no artigo 153.º, n.º 2, TFUE, que visam apenas a proteção dos trabalhadores enquanto parte mais fraca de uma relação de trabalho, mas tem por objetivo a eliminação, por razões de interesse social e público, de todos os obstáculos baseados em motivos discriminatórios ao acesso aos meios de subsistência e à capacidade de contribuir para a sociedade através do trabalho, independentemente da forma jurídica sob a qual esse trabalho é prestado.

35 Por conseguinte, na medida em que, como resulta da decisão de reenvio conforme apresentada no n.º 15 do presente acórdão, o cargo de presidente da federação HK/Privat constitui uma atividade profissional real e efetiva, nomeadamente, por se tratar de uma atividade a tempo inteiro remunerada através de um salário mensal, a questão de saber se as condições de acesso a esse cargo estão abrangidas pela Diretiva 2000/78 não depende da qualificação ou não desse presidente como trabalhador, na aceção da jurisprudência recordada no n.º 28 do presente acórdão.

36 Nas suas observações apresentadas ao Tribunal de Justiça, a HK e a FH sustentam, por outro lado, que as referidas condições de acesso estão excluídas do âmbito de aplicação desta diretiva, uma vez que a presidência de uma organização de trabalhadores, como a federação HK/Privat, é um lugar de natureza política cujo titular é eleito pelos membros dessa organização.

37 No entanto, esta argumentação não pode ser acolhida.

38 Com efeito, por um lado, a Diretiva 2000/78 não exclui do seu âmbito de aplicação as condições de acesso a um emprego ou a uma atividade profissional quando o titular do lugar em causa foi eleito para este. A este respeito, o Tribunal de Justiça entendeu que o modo de recrutamento para um lugar é irrelevante para efeitos da aplicação desta diretiva (v., neste sentido, Acórdão de 25 de abril de 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, n.º 45).

39 Por outro lado, não resulta da Diretiva 2000/78 que cargos de natureza política estão excluídos do seu âmbito de aplicação. Pelo contrário, nos termos do seu artigo 3.º, n.º 1, alínea a), esta aplica-se tanto ao setor privado como ao setor público e «seja qual for o ramo de atividade». Além disso, quando esta diretiva autoriza os Estados-Membros a não aplicarem o regime que fixa a certas atividades profissionais, precisa as atividades em causa. Assim, o artigo 3.º, n.º 4, da referida diretiva dispõe que esta pode não ser aplicada às forças armadas, no que se refere às discriminações baseadas na deficiência e na idade.

40 De resto, como salientou o advogado-geral no n.º 48 das suas conclusões, o objetivo prosseguido pela Diretiva 2000/78, conforme recordado nos n.ºs 31 a 34 do presente acórdão, não seria alcançado se a proteção que garante contra as discriminações em matéria de emprego e de atividade profissional dependesse da natureza das funções exercidas no âmbito de um determinado emprego.

41 As apreciações precedentes não são postas em causa pelo argumento apresentado pela FH na audiência, segundo o qual a aplicação do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78 à eleição para o cargo de presidente de uma organização de trabalhadores é contrária ao artigo 3.º, n.º 1, da Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 9 de julho de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, que estipula que as organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito, nomeadamente, de eleger livremente os seus representantes.

42 O direito de as organizações de trabalhadores elegerem livremente os seus representantes insere-se, aliás, na liberdade de associação consagrada no artigo 12.º da Carta, que, como resulta do considerando 5 da Diretiva 2000/78, esta última não prejudica.

43 Todavia, como salientou o advogado-geral no n.º 59 das suas conclusões, a liberdade das organizações sindicais de eleger os seus representantes deve ser conciliada com a proibição de discriminações em matéria de emprego e de atividade profissional que é objeto desta diretiva, enquanto concretização do princípio geral de não discriminação consagrado no artigo 21.º da Carta, e que é, de resto, abrangida pela Convenção n.º 111 da OIT, de 25 de junho de 1958, sobre a discriminação (emprego e profissão), conforme mencionada no considerando 4 da referida diretiva.

44 Com efeito, resulta do artigo 52.º, n.º 1, da Carta que a liberdade de associação não é um direito absoluto e o seu exercício pode comportar restrições, desde que sejam previstas por lei e respeitem o conteúdo essencial desse direito e o princípio da proporcionalidade, a saber, se forem necessárias e corresponderem efetivamente a objetivos de interesse geral reconhecidos pela União ou à necessidade de proteção dos direitos e liberdades de terceiros.

45 Ora, é o que sucede no presente caso. Especialmente, as restrições ao exercício da liberdade de associação que podem decorrer da Diretiva 2000/78 estão efetivamente previstas na lei, uma vez que resultam diretamente desta diretiva. Estas restrições respeitam, além disso, o conteúdo essencial da liberdade de associação, uma vez que se aplicam unicamente a fim de alcançar os

objetivos da Diretiva 2000/78, ou seja, garantir o princípio da igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional e a realização de um elevado nível de emprego e de proteção social. São, assim, justificadas por estes objetivos (v., por analogia, Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, n.os 50 e 51).

46 Tais restrições respeitam igualmente o princípio da proporcionalidade, na medida em que os motivos de discriminação proibidos são enumerados no artigo 1.º da Diretiva 2000/78, cujo âmbito de aplicação, tanto material como pessoal, está delimitado no seu artigo 3.º, e a ingerência no exercício da liberdade de associação não vai além do que é necessário para realizar os objetivos da referida diretiva, ao proibir apenas os estatutos de uma organização de trabalhadores que constituem uma discriminação em matéria de emprego ou de atividade profissional (v., por analogia, Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, n.º 52).

47 Além disso, as restrições ao exercício da liberdade de associação que decorrem da Diretiva 2000/78 são necessárias para garantir os direitos em matéria de emprego e de atividade profissional de que dispõem as pessoas pertencentes aos grupos caracterizados por um dos motivos enumerados no artigo 1.º desta diretiva (v., por analogia, Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, n.º 53).

48 Resulta do exposto que as «condições de acesso», na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78, ao cargo de presidente de uma organização de trabalhadores estão abrangidas pelo âmbito de aplicação desta diretiva.

Quanto ao artigo 3.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva 2000/78

49 O artigo 3.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva 2000/78 prevê que esta é aplicável no que diz respeito, nomeadamente, ao envolvimento numa organização de trabalhadores.

50 Como salientou o advogado-geral no n.º 52 das suas conclusões, o facto de apresentar a sua candidatura à eleição de presidente de uma organização de trabalhadores constitui, como o exercício da função de presidente uma vez eleito, uma modalidade de «envolvimento», no sentido habitual deste termo, nessa organização.

51 Tal interpretação responde ao objetivo da Diretiva 2000/78, que consiste em estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão, nomeadamente, da idade, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, pelo que os conceitos que, no seu artigo 3.º, especificam o âmbito de aplicação desta diretiva não podem ser objeto de interpretação restritiva.

52 Além disso, importa recordar que, no contexto da livre circulação dos trabalhadores garantida pelo artigo 45.º TFUE, o legislador da União considerou que esta liberdade fundamental inclui o direito destes trabalhadores de serem eleitos como representantes das organizações sindicais do seu Estado de emprego. Assim, como salientou o advogado-geral no n.º 53 das suas conclusões, o âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, referido no seu artigo 3.º, n.º 1, alínea d), é retomado do Regulamento (CEE) n.º 1612/68 do Conselho, de 15 de outubro de 1968, relativo à livre circulação dos trabalhadores na Comunidade (JO 1968, L 257, p. 2), que previa, no seu artigo 8.º, n.º 1, que um trabalhador beneficia do direito de elegibilidade para os órgãos de representação dos trabalhadores na empresa em causa, ao passo que o artigo 8.º, primeiro parágrafo, do Regulamento (UE) n.º 492/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril de 2011, relativo à livre circulação dos trabalhadores na União (JO 2011, L 141, p. 1), que substituiu o Regulamento

n.º 1612/68, prevê que a igualdade tratamento de que beneficia um trabalhador em matéria de filiação em organizações sindicais e de exercício dos direitos sindicais inclui o acesso aos lugares de administração ou de direção de uma organização sindical.

53 Nestas condições, há que considerar que o exercício da atividade de presidente de uma organização de trabalhadores, como a que está em causa no processo principal, é igualmente abrangido pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea d), da Diretiva 2000/78.

54 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à questão submetida que o artigo 3.º, n.º 1, alíneas a) e d), da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que um limite de idade previsto pelos estatutos de uma organização de trabalhadores para ser elegível para o cargo de presidente dessa organização está abrangido pelo âmbito de aplicação desta diretiva.

Quanto às despesas

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

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

O artigo 3.º, n.º 1, alíneas a) e d), 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 um limite de idade previsto pelos estatutos de uma organização de trabalhadores para ser elegível para o cargo de presidente dessa organização está abrangido pelo âmbito de aplicação desta diretiva.

Assinaturas