ACÓRDÃO DO TRIBUNAL
26 de Fevereiro de 1986 *

No processo 262/84,

que tem como objecto um pedido dirigido ao Tribunal, ao abrigo do artigo 177.° do Tratado CEE, pelo Hoge Raad der Nederlanden, e que visa obter, no litígio pendente nesse tribunal entre

Vera Mia Beets-Proper, com domicílio em Amsterdão,

e

F. Van Lanschot Bankiers NV, com sede em 's-Hertogenbosch,

uma decisão a título prejudicial relativa à interpretação da Directiva 76/207 do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO 1976 L 39, p. 40; EE 05, fasc. 2, p. 70),

O TRIBUNAL,

constituído pelos Srs. Mackenzie Stuart, presidente, U. Everling e K. Bahlmann, presidentes de secção, G. Bosco, T. Koopmans, O. Due e T. F. O'Higgins, juízes,

advogado-geral: Sir Gordon Slynn
secretário: D. Louterman, administradora

considerando as observações apresentadas:

— pela recorrente no recurso de cassação, representada por I. G. F. Cath, advogado em Bruxelas,

— pela recorrida no recurso de cassação, representada por C. D. van Boeschoten, advogado em Haia, na fase escrita, e por G. M. M. Den Drijver, advogado, na fase oral do processo,

* Língua do processo: neerlandês.

— pelo Governo do Reino da Dinamarca, representado por L. Mikaelsen, do Ministério dos Negócios Estrangeiros, na qualidade de agente, na fase escrita do processo,

— pelo Governo do Reino dos Países Baixos, representado por I. Verkade, do Ministério dos Negócios Estrangeiros, na qualidade de agente, na fase escrita do processo,

— pelo Governo do Reino Unido, representado por S. J. Hay, do Treasury Solicitor's Department de Londres, na qualidade de agente, na fase escrita, e por P. Goldsmith, barrister, na fase oral do processo,

— pela Comissão das Comunidades Europeias, representado por J. R. Currall, membro do seu Serviço Jurídico, na qualidade de agente, assistido pelo Sr. Herbert, advogado em Bruxelas,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 18 de Setembro de 1985,

profere o presente

ACÓRDÃO

(A parte relativa aos factos não é reproduzida)

Fundamentos da decisão

1 Por decisão de 2 de Novembro de 1984, entrada no Tribunal em 9 de Novembro seguinte, o Hoge Raad der Nederlanden submeteu, ao abrigo do artigo 177.° do Tratado CEE, uma questão prejudicial respeitante à interpretação da Directiva 76/207 do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO 1976, L 39, p. 40; EE 05, fasc. 2, p. 70).

2 Essas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio entre a Sr.ª V. M. Beets-Proper (a seguir denominada recorrente) e a sociedade F. Van Lanschot Bankiers

NV (a seguir denominada recorrida), respeitante à compatibilidade do despedimento da recorrente com o artigo 1637.°, alínea ij), do Código Civil neerlandês e com o direito comunitário.

3 A recorrente trabalhou desde 1969, com a categoria de secretária, no Banco Vermeer & Co., em Amsterdão e, após a fusão deste estabelecimento com o antigo Banco Van Lanschot, em 1972, trabalhou neste último até fins de Agosto de 1982. A sua relação laboral estava regulamentada por uma convenção colectiva de trabalho para o sector bancário, celebrada para os anos de 1980 e 1981, bem como pelo regulamento sobre pensões do «Fundo de Reforma F. Van Lanschot».

4 O artigo 3.° daquele regulamento dispõe que os associados têm direito a uma pensão de velhice «a partir da data da aposentação». Esta data é definida no artigo 1.° do mesmo regulamento como «o primeiro dia do mês seguinte àquele em que o beneficiário do sexo masculino perfaça 65 anos de idade, e o beneficiário do sexo feminino 60 anos».

5 Tendo a recorrente atingido os 60 anos em Agosto de 1982, a recorrida considerou que o vínculo laboral desta se extinguira automaticamente em 1 de Setembro de 1982, por força de uma cláusula tácita de cessação do contrato de trabalho, sem que se tornasse necessário notificá-la da exoneração. Por carta de 2 de Agosto de 1982, a recorrida informou-a de que tinha direito a uma pensão de velhice bem como a uma pensão complementar até aos 65 anos de idade. A partir de 1 de Setembro de 1982, a recorrente deixou de ser admitida ao trabalho.

6 Já em Maio de 1981, a recorrente tinha manifestado à recorrida o seu desejo de manter a relação de trabalho, a tempo parcial, após a data da reforma. A recorrida comunicou-lhe, em Novembro de 1981, que não estava de acordo.

7 Por citação de 16 de Setembro de 1982, a recorrente convocou a recorrida a comparecer em procedimento cautelar perante o presidente do Arrondissementsrechtbank de Amsterdão, a fim de conseguir autorização para efectuar novamente o trabalho de secretária de direcção nos escritórios da recorrida, e para que lhe fosse pago o salário desde 1 de Setembro de 1982, até que fosse posto termo ao contrato de trabalho de um modo juridicamente válido.

8 A recorrente queixou-se igualmente perante a «comissão (neerlandesa) para a igualdade de tratamento de homens e mulheres nas relações de trabalho», estabelecida pela «Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen» (lei sobre a igualdade de remuneração entre mulheres e homens) (Stb. 1975, 129). No seu parecer («Ziens-wijze») de 14 de Fevereiro de 1983, proferido a propósito desta queixa, a referida comissão chegou à conclusão de «que, em prejuízo da recorrente, se faz uma distinção imediata entre homens e mulheres aquando da cessação do contrato de trabalho por aplicação de limites de idade diferentes».

9 Tendo visto o seu pedido indeferido pelo Arrondissementsrechtbank, a recorrente interpôs recurso para o Gerechtshof de Amsterdão que confirmou, por acórdão de 19 de Maio de 1983, a sentença do Arrondissementsrechtbank considerando «que a excepção considerada no artigo 1637.°, alíneas ij), n.° 1, segunda parte (do Código Civil) é aplicável no caso presente».

10 O artigo 1637.°, alínea ij), do Código Civil neerlandês dispõe que:

«1) A entidade patronal não pode estabelecer diferenças entre homens e mulheres, quer directa quer indirectamente, nomeadamente por referência à situação matrimonial ou familiar, no respeitante à celebração do contrato de trabalho, formação profissional, condições de trabalho, promoções e cessação do contrato de trabalho. Nas condições de trabalho não cabem os subsídios ou direitos resultantes de determinações regulamentares em matéria de reforma. As disposições da primeira parte do presente número não são aplicáveis quando o sexo seja determinante.

2) Qualquer cláusula contrária ao disposto na primeira parte do número anterior é nula.

3) As disposições da primeira parte do n.° 1 do presente artigo não são aplicáveis às cláusulas relativas à protecção da mulher, especialmente em razão da gravidez ou da maternidade.

4) As disposições da primeira parte do n.° 1 do presente artigo não são aplicáveis às cláusulas que visem privilegiar os trabalhadores de um determinado sexo a fim de suprimirem desigualdades de facto.

5) É nula a cessação da relação laboral operada pela entidade patronal pelo facto de o trabalhador ter invocado, em juízo ou fora dele, as disposições do n.° 1 do presente artigo. Durante os dois meses posteriores ao despedimento ou à cessação da relação laboral, se a entidade patronal lhe tiver posto termo por

forma diversa da notificação de despedimento, o trabalhador tem a faculdade de invocar a sua nulidade. O recurso à nulidade deve ser notificado à entidade patronal. A entidade patronal não tem de pagar indemnização pela cessação referida na primeira parte do presente número.

6) A entidade patronal não pode estabelecer diferenças, aquando da celebração de um contrato de trabalho, conforme o co-contratante seja casado ou solteiro.»

11 O Gerechtshof de Amsterdão fundamentou a existência de uma «estreita ligação entre o fim do contrato de trabalho e o início da reforma», especialmente pelo facto de os trabalhadores do sexo feminino ao serviço da recorrida, que são admitidos à reforma com 60 anos de idade, «verem o aumento da pensão (fora o prémio) a que têm direito, elevar-se a 2 % da base salarial anual, enquanto para os trabalhadores do sexo masculino, para os quais a idade de reforma está fixada nos 65 anos, esse aumento é de apenas 1,75 %».

12 A recorrente interpôs recurso de cassação deste acórdão para o Hoge Raad, e este submeteu ao Tribunal a seguinte questão prejudicial:

«A directiva do Conselho das Comunidades Europeias de 9 de Fevereiro de 1976 (70/207/CEE) concede aos Estados-membros a faculdade de não incluir entre as condições de trabalho para as quais deve ser estabelecida a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, por força da referida directiva, uma cláusula, expressa ou tácita, em matéria de cessação do contrato de trabalho em razão da idade atingida pelo trabalhador, quando o conteúdo dessa cláusula seja função da idade em que o trabalhador adquire o direito a uma prestação de reforma?»

Quanto ao enquadramento jurídico do litígio

13 O n.° 1 do artigo 1.° da Directiva 76/207 está assim redigido:

«A presente directiva tem em vista a realização, nos Estados-membros, do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, incluindo a promoção, e à formação profissional, assim como no que se refere às condições de trabalho e, nas condições previstas no n.° 2, à segurança social. Este princípio será a seguir denominado por "princípio da igualdade de tratamento".»

14 O n.° 1 do artigo 2.° da directiva dispõe que:

«O princípio da igualdade de tratamento, na acepção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar.»

15 O n.° 1 do artigo 5.° da mesma directiva declara que:

«A aplicação do princípio da igualdade de tratamento no que se refere às condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento, implica que sejam asseguradas aos homens e às mulheres as mesmas condições, sem discriminação em razão do sexo.»

16 O n.° 2 do artigo 1.° da directiva prevê que:

«Tendo em vista assegurar a realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento em matéria de segurança social, o Conselho adoptará, sob proposta da Comissão, disposições que especificarão, nomeadamente, o seu conteúdo, alcance e modalidades de aplicação.»

17 Em conformidade com esta última disposição, o Conselho aprovou a Directiva 79/7 de 19 de Dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social (JO 1978, L 6, p. 24; EE 05, fasc. 2, p. 174), que os Estados-membros deveriam transpor para o direito nacional, nos termos do n.° 1 do artigo 8.°, num prazo de seis anos a contar da sua notificação. Esta directiva aplica-se, segundo o n.° 1 do seu artigo 3.°:

«a) aos regimes legais que assegurem uma protecção contra os seguintes riscos:

— doença,

— invalidez,

— velhice,

— acidente de trabalho e doença profissional,

— desemprego;

b) as disposições relativas à assistência social na medida em que se destinem a completar os regimes referidos na alínea a) ou a substituí-los.

18 Segundo o n.° 1 do artigo 7.°, a directiva

«não prejudica a possibilidade que os Estados-membros têm de excluir do seu âmbito de aplicação:

a) a fixação da idade de reforma para a concessão das pensões de velhice e de reforma e as consequências que daí podem decorrer para as outras prestações;

...»

19 No que diz respeito aos regimes profissionais de segurança social, o n.° 3 do artigo 3.° da mesma directiva prevê que, a fim de assegurar a realização do princípio da igualdade de tratamento em tais regimes, «o Conselho adoptará, sob proposta da Comissão, disposições que especificarão o seu conteúdo, alcance e modalidades de aplicação». Em 5 de Maio de 1983, a Comissão submeteu ao Conselho uma proposta de directiva relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social (JO 1983, C 134, p. 7) que se aplicaria, nos termos do n.° 1 do artigo 2.°, «às prestações destinadas a completar as prestações dos regimes legais de segurança social ou a substituí-las». O Conselho ainda não se pronunciou sobre esta proposta.

20 Resulta do processo que a legislação neerlandesa em matéria de segurança social, o artigo 7.° da «Algemene Onderdomswet» (última versão integral na altura dos factos: Stb. 1956, 281; versão actualmente em vigor: Stb. 1985, 181) não conhece senão uma única idade de acesso à pensão de reforma para ambos os sexos, ou seja, os 65 anos.

21 Para além da recorrente e da recorrida, apresentaram observações neste processo os governos do Reino dos Países Baixos, do Reino da Dinamarca, do Reino Unido e a Comissão.

Quanto à questão submetida

22 A recorrente, o Governo dinamarquês e a Comissão entendem que a questão deve ser respondida negativamente.

23 A recorrente argumenta, no essencial, que o presente processo diz respeito a uma diferença de tratamento não quanto às condições de concessão de uma pensão de velhice e de reforma, para a qual poderia provisoriamente ser mantida uma idade diferente, por força do n.° 2 do artigo 1.° da Directiva 76/207 e do n.° 1 do artigo 7.° da Directiva 79/7, mas quanto às condições de despedimento na acepção do n.° 1 do artigo 5.° da Directiva 76/207.

24 Tendo o legislador comunitário querido dar uma aplicação tão ampla quanto possível ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego enquanto princípio fundamental do direito comunitário, o conceito de «condições de trabalho» deveria ser entendido em sentido lato, englobando igualmente as condições em que se põe termo ao contrato de trabalho, enquanto a excepção àquele princípio deveria ser interpretada restritivamente e incidir apenas sobre as prestações de pensão.

25 Segundo a recorrente, uma cláusula expressa ou tácita relativa à cessação de um contrato de trabalho não pode perder a sua natureza de «condição de trabalho» quando se refere à idade em que o trabalhador adquire o direito a uma pensão de velhice, visto que o direito comunitário ignoraria toda a ligação entre os dois domínios. Uma tal ligação não podia, pois, ser deduzida do acórdão de 16 de Fevereiro de 1982 (Burton, 19/81, Recueil 1982, p. 555), que se prenderia com a questão diferente das condições de acesso a um regime de reforma voluntária.

26 A Comissão argumenta, igualmente, que a cessação de um contrato de trabalho, seja por via do despedimento, seja automaticamente, faz parte das «condições de trabalho», e não depende nem das «condições de trabalho» e não é objecto nem das excepções ao princípio da igualdade de tratamento mencionadas no artigo 2.° da Directiva 76/207, nem do âmbito de aplicação da Directiva 79/7. Especifica, a este propósito que, nas ordens jurídicas nacionais, a cessação do contrato de trabalho é objecto igualmente do direito do trabalho e não do da segurança social. O facto de essa cessação coincidir com a idade de passagem à reforma não poderia ter como efeito excluí-la do âmbito de aplicação da Directiva 76/207.

27 O Governo dinamarquês, que partilha no essencial esta posição, acrescenta que, ao transpor a Directiva 76/207 para o direito nacional, o legislador dinamarquês teria entendido a proibição de discriminação consignada no n.° 1 do artigo 5.° da directiva no sentido de ser contrária à manutenção de idades diferentes, consoante o sexo dos trabalhadores, para cessação da relação laboral por motivo de reforma.

28 Por seu lado, a recorrida argumenta que, para resolver a questão de saber se a diferença de tratamento em causa é discriminatória na acepção da Directiva 76/207, é preciso tomar em consideração, em conformidade com o acórdão Burton acima citado, a ligação que existe (em sua opinião) entre as disposições convencionais aplicáveis e o regime profissional relativo à idade de admissão à reforma.

29 A este propósito sublinha que, segundo o disposto no regulamento sobre as pensões do «Fundo de Reforma F. Van Lanschot», a idade a partir da qual os sócios têm direito a pensão é de 65 anos para os trabalhadores do sexo masculino e de 60 anos para os trabalhadores do sexo feminino, e que a fixação de idades diferentes para a cessação obrigatória do contrato de trabalho estaria directamente ligada à idade mínima dado que, segundo o direito neerlandês, a cessação do contrato de trabalho é a consequência imediata e automática do regime em matéria de pensão e de idades de reforma. Com efeito, um contrato de trabalho de duração indeterminada teria uma duração máxima pré-determinada pela idade da reforma por forma a extinguir-se automaticamente na data em que se adquire o direito à pensão; não seria, pois, necessário prever expressamente no contrato uma cláusula nesse sentido. Consequentemente, enquanto os regimes de pensão previrem idades de reforma diferentes para os homens e para as mulheres, também as suas relações de trabalho com a entidade patronal cessarão em idades diferentes.

30 Resultaria do acórdão Burton que, tendo em consideração esta ligação, o diferente tratamento das mulheres em causa não seria abrangido pela proibição de discriminação da Directiva 76/207, mas seria compatível com o direito comunitário enquanto os Estados-membros conservarem a faculdade de permitir, ao abrigo da excepção respeitante à segurança social prevista no n.° 2 do artigo 1.° da Directiva 76/207, idades diferentes de reforma para os homens e as mulheres.

31 Poderia concluir-se daqui que a Directiva 76/207 deixa aos Estados-membros a faculdade de não incluir entre as condições de trabalho a propósito das quais a igualdade de tratamento entre homens e mulheres deve ser imposta por força dessa

directiva, uma cláusula expressa ou tácita relativa à cessação do contrato de trabalho com base na idade atingida pelo trabalhador, quando essa cláusula esteja ligada à idade em que o trabalhador tem direito a uma prestação de pensão.

32 Os governos neerlandês e britânico consideram igualmente a diferença de tratamento em questão como não sendo contrária ao direito comunitário, atendendo à ligação existente entre a cessação do contrato e a idade de admissão à reforma prevista no regime de pensão e ao facto de não existir qualquer directiva que qualifique de discriminatória uma tal diferença de idade para os regimes profissionais de segurança social.

33 O Governo neerlandês argumenta ainda que, tendo em consideração a coincidência da data de cessação do contrato de trabalho, por um lado, com a data da reforma e o conteúdo do regime de reforma, por outro, uma interpretação diferente poderia ter como consequência que as entidades patronais e os fundos de reforma fossem forçados, em numerosos casos, a adaptar segundo a sua própria concepção tanto o conteúdo dos regimes de pensão como a fixação da data de reforma.

34 Convém observar que o problema de interpretação submetido ao Tribunal não diz respeito ao acesso a um regime legal ou profissional de reforma, isto é, às condições para a concessão da pensão de velhice ou de reforma, mas à fixação de um limite de idade no que se refere à cessação da relação de trabalho. Esta questão diz respeito às condições de despedimento e insere-se no âmbito de aplicação da Directiva 76/207.

35 Com efeito, o n.° 1 do artigo 5.° da Directiva 76/207 prevê que a aplicação do princípio da igualdade de tratamento no que se refere às condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento, implica que sejam asseguradas aos homens e às mulheres as mesmas condições, sem discriminação em razão do sexo.

36 No citado acórdão Burton, o Tribunal declarou já que o conceito de «despedimento» que figura naquela disposição deve ser entendido em sentido lato. Consequentemente, um limite de idade para a cessação obrigatória de funções de trabalhadores no quadro de uma política geral de reforma traçada por uma entidade patronal, ainda que essa saída gere a concessão de uma pensão de reforma, prende-se com o conceito de «despedimento» assim entendido.

37 Como já foi sublinhado pelo Tribunal no mesmo acórdão Burton, o teor do artigo 7.° da Directiva 79/7 não prejudica a possibilidade que os Estados-membros têm de excluir do seu âmbito de aplicação a fixação da idade de reforma para a concessão das pensões de velhice e de reforma, e as consequências que daí podem decorrer para as outras prestações no domínio dos sistemas legais de segurança social. O Tribunal reconheceu que prestações ligadas aos regimes nacionais relativas à idade de reforma, diferente para os homens e as mulheres, podem derrogar a obrigação acima referida.

38 Contudo, tendo em consideração a importância fundamental do princípio da igualdade de tratamento que o Tribunal reiteradamente sublinhou, a excepção ao âmbito de aplicação da Directiva 76/207 constante do n.° 2 do artigo 1.° desta directiva, para o domínio da segurança social, deve ser interpretada de forma estrita. Consequentemente, a excepção à proibição de discriminações em razão do sexo prevista no n.° 1, alínea a), do artigo 7.° da Directiva 79/7 apenas é aplicável às consequências que a fixação da idade de reforma para a concessão de pensões de velhice e de reforma possa ter para outras prestações da segurança social.

39 A este propósito, sublinhe-se que a excepção prevista no artigo 7.° da Directiva 79/7 diz respeito às consequências decorrentes do limite de idade para as prestações de segurança social, e que o presente processo se refere a matéria de despedimento nos termos do artigo 5.° da Directiva 76/207.

40 Assim, deve responder-se à questão colocada pelo Hoge Raad que o n.° 1 do artigo 5.° da Directiva 76/207 deve ser interpretado no sentido de que não concede aos Estados-membros a faculdade de excluir do âmbito de aplicação do princípio da igualdade de tratamento uma cláusula — expressa ou tácita — de um contrato de trabalho, celebrado com base numa convenção colectiva, que tenha como efeito a cessação da relação laboral devido à idade atingida pelo trabalhador, quando essa idade seja função da idade — diferente para os homens e mulheres — em que o trabalhador adquire o direito a uma pensão de reforma.

Quanto às despesas

41 As despesas efectuadas pelos governos do Reino da Dinamarca e do Reino Unido, bem como pela Comissão das Comunidades Europeias, que apresentaram observa-

ções ao Tribunal, não podem ser reembolsadas. Tendo o processo, relativamente às partes no processo principal, a natureza de um incidente suscitado perante o tribunal nacional, cabe a este decidir quanto às despesas.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL,

pronunciando-se sobre as questões que lhe foram submetidas pelo Hoge Raad der Nederlanden, por decisão de 2 de Novembro de 1984, declara:

O n.° 1 do artigo 5.° da Directiva 76/207 deve ser interpretado no sentido de que não concede aos Estados-membros a faculdade de excluir do âmbito de aplicação do princípio da igualdade de tratamento uma cláusula — expressa ou tácita — de um contrato de trabalho celebrado com base numa convenção colectiva, que tenha como consequência a cessação da relação laboral devido à idade atingida pelo trabalhador, quando essa idade seja função da idade — diferente para os homens e mulheres — em que o trabalhador adquire o direito a uma pensão de reforma.

Mackenzie Stuart Everling Bahlmann

Bosco Koopmans Due O'Higgins

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, a 26 de fevereiro de 1986.

O secretário

P. Heim

O presidente

A. J. Mackenzie Stuart