ACÓRDÃO DO TRIBUNAL
26 de Fevereiro de 1986 *

No processo 151/84,

que tem como objecto um pedido dirigido ao Tribunal, ao abrigo do artigo 177.° do Tratado CEE, pelo Court of Appeal do Reino Unido e que visa obter, no litígio pendente neste tribunal entre

Joan Roberts

e

Tate & Lyle Industries Limited,

uma decisão a título prejudicial quanto 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. 02, p. 70),

O TRIBUNAL,

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

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

tendo em consideração as observações apresentadas:

— pela recorrente no processo principal, representada por A. Lester, Q. C., e D. Pannick, barristers em Londres, na fase escrita, e por A. Lester, na fase oral;

— pela recorrida, representada por D. Vaughan e C. S. C. S. Clarke, barristers em Londres, na fase escrita, e por J. D. Sabel e D. Vaughan, na fase oral;

* Língua do processo: inglês.

— pelo Governo do Reino da Dinamarca, representado por Laurids Mikaelsen, consultor jurídico do Ministério dos Negócios Estrangeiros, na qualidade de agente, na fase escrita;

— 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 S. J. Hay e P. Goldsmith, barrister, na fase oral;

— pela Comissão das Comunidades Europeias, representada por A. Toledano Laredo, consultor jurídico, na qualidade de agente, na fase escrita, e por A. Toledano Laredo e J. R. Curall, membro do seu Serviço Jurídico, na fase oral,

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 12 de Março de 1984, entrada no Tribunal a 19 de Junho seguinte, o Court of Appeal colocou, ao abrigo do artigo 177.° do Tratado CEE, duas questões prejudiciais relativas 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. 02, p. 70).

2 Estas questões foram levantadas no âmbito de um litígio entre J. Roberts (a seguir designada por recorrente) e a sociedade Tate & Lyle Industries Ltd, anteriormente Tate & Lyle Food and Distribution Ltd (a seguir designada por recorrida), relativo à compatibilidade do despedimento da recorrente com o n.° 4 do artigo 6.° do Sex Discrimination Act de 1975 (a seguir designado SDA) e com o direito comunitário.

3 A recorrente foi empregada da recorrida no seu armazém de Liverpool durante 28 anos e foi despedida com outros trabalhadores em 22 de Abril de 1981, com 53 anos de idade, na sequência do encerramento destas instalações, aquando de um despedimento colectivo.

4 A recorrente estava inscrita no regime de reforma profissional da recorrida, que o criou em 1978 para os seus trabalhadores e que não se insere no regime legal de segurança social. Este regime é financiado, por um lado, pela própria recorrida e, por outro, por quotizações voluntárias dos trabalhadores. Este regime prevê a reforma obrigatória aos 65 anos para os homens e aos 60 anos para as mulheres, com pagamento de uma pensão. Contudo, os homens e mulheres de mais de 50 anos podem, com autorização da recorrida, reformar-se antes de terem atingido a idade normal acima referida e, nesse caso, têm direito à concessão imediata de uma pensão reduzida. Um trabalhador que tenha estado inscrito neste regime durante dez anos pode escolher reformar-se em qualquer altura até ao limite de cinco anos antes da idade habitual de reforma com a pensão adquirida na data respectiva.

5 Aquando do encerramento do armazém em Liverpool, a recorrida acordou primeiramente com o sindicato a que a recorrente pertencia no sentido de propor a todos os trabalhadores despedidos, como compensação pela perda do emprego, ou uma única indemnização ou uma pensão antecipada no âmbito do regime de reforma, até ao limite de cinco anos antes do vencimento dos seus direitos adquiridos com base neste regime. Esta pensão seria, portanto, pagável imediatamente a partir dos 55 anos para as mulheres e dos 60 anos para os homens. Todavia, na sequência de críticas feitas pelos trabalhadores do sexo masculino contra o carácter discriminatório deste sistema relativamente aos homens com idades entre os 55 e os 60 anos, a recorrida modificou-o, aceitando atribuir a reforma antecipada para ambos os sexos a partir dos 55 anos de idade, mediante um pagamento imediato reduzido.

6 A recorrente, que tinha 53 anos de idade na altura do seu despedimento, processou a recorrida num Industrial Tribunal, alegando que o seu despedimento constituía uma discriminação ilegal em violação da SDA e do direito comunitário, porque, segundo o novo regime, um trabalhador do sexo masculino tinha direito à reforma antecipada dez anos antes da idade normal de reforma para os homens, enquanto uma trabalhadora apenas tinha direito a ela cinco anos antes da idade normal de reforma para as mulheres.

7 Tendo o Industrial Tribunal considerado o seu pedido improcedente, a recorrente interpôs recurso para o Employment Appeal Tribunal, que entendeu que, mesmo na hipótese de a recorrente ter sido vítima de discriminação, a recorrida não teria agido ilegalmente, visto, por um lado, o n.° 4 do artigo 6.° do SDA excluir da proibição de discriminação em razão do sexo «as disposições relativas à reforma», e, por outro, a Directiva 76/207 não ser directamente aplicável perante os tribunais do Reino Unido.

8 A recorrente interpôs recurso desta decisão para o Court of Appeal, que colocou ao Tribunal as seguintes questões prejudiciais:

«1) Praticou ou não a recorrida uma discriminação contra a recorrente, em violação da directiva sobre igualdade de tratamento, ao atribuir aos trabalhadores do sexo masculino despedidos uma pensão de reforma da caixa de pensões profissional dez anos antes da idade normal da reforma (65 anos), mas atribuindo aos trabalhadores do sexo feminino despedidos (como a recorrente) uma pensão de reforma apenas cinco anos antes da idade normal de reforma (60 anos), dando, assim, tanto aos homens como às mulheres, uma reforma antecipada aos 55 anos?

2) Em caso de resposta afirmativa à questão n.° 1, pode a recorrente, tendo em consideração as circunstâncias do caso concreto, invocar perante os tribunais nacionais a directiva sobre igualdade de tratamento, não obstante a incompatibilidade (se é que ela existe) entre a directiva e o n.° 4 do artigo 6.° do Sex Discrimination Act de 1975?»

Sobre o quadro jurídico no litígio

9 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 a 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".

10 O n.° 1 do artigo 2.° desta directiva estabelece 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.»

11 O n.° 1 do artigo 5.° da referida directiva estabelece 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.»

12 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.»

13 Em conformidade com esta última disposição, o Conselho adoptou 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. 02, p. 174), que os Estados-membros deviam transpor para os respectivos direitos nacionais, de acordo com o artigo 8.°, n.° 1, num prazo de seis anos a contar da sua notificação. Esta directiva aplica-se, segundo o n.° 1 do 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».

14 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;

...».

15 No que respeita aos regimes profissionais de segurança social, o n.° 3 do artigo 3.° desta mesma directiva prevê que, tendo em vista 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 de igualdade de tratamento entre homens e mulheres em regimes profissionais de segurança social (JO 1983, C 134, p. 7), que se aplicava, segundo o 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.

16 Resulta dos autos que, segundo a legislação britânica, a idade mínima para se poder beneficiar de uma pensão de reforma concedida pelo Estado é de 60 anos para os trabalhadores do sexo feminino e de 65 anos para os trabalhadores do sexo masculino.

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

Quanto à primeira questão

18 Com a primeira questão, o Court of Appeal pretende saber se o n.° 1 do artigo 5.° da Directiva 76/207 deve ser interpretado no sentido de que uma disposição convencional que fixa uma idade igual para o despedimento de trabalhadores do sexo masculino e feminino, no quadro de um despedimento colectivo que implica a concessão de uma reforma antecipada, ao passo que a idade normal de reforma é diferente para os homens e para as mulheres (isto é, 65 anos para os homens e 60

para as mulheres), constitui uma discriminação em razão do sexo proibida pela referida directiva.

19 A recorrente considera que a primeira questão exige uma resposta afirmativa.

20 Segundo ela, a questão apresentada deve ser analisada, em conformidade com o acórdão do Tribunal de 16 de Fevereiro de 1982 (Burton, 19/81, Recueil 1982, p. 555), à luz da Directiva 76/207. As noções de «condições de trabalho» e de «condições de despedimento» aí referidas abrangeriam igualmente a concessão de uma reforma antecipada em virtude de um despedimento colectivo.

21 A discriminação de que a recorrente teria sido vítima resultaria do facto de a recorrida não ter tomado em consideração o facto de o seu regime de reforma normal estar ligado ao sistema de reforma da segurança social britânica, sistema que consagra uma idade normal de reforma diferente para os homens e para as mulheres. Com efeito, enquanto a primeira modificação adoptara esta diferença de idade para a admissibilidade de atribuição da pensão de reforma antecipada, em conformidade com os princípios enunciados pelo Tribunal no citado acórdão Burton, a recorrida teria deixado de levar em conta esses mesmos princípios no respeitante à segunda modificação.

22 Segundo o acórdão Burton, a recorrente teria o direito de comparar o tratamento que lhe é dado com o conferido a um trabalhador do sexo masculino a que falta o mesmo número de anos para a idade normal de reforma. Um regime que aplica uma diferença de idades no respeitante à possibilidade de passagem à reforma dos homens e das mulheres e que depois dela se afasta no contexto de um despedimento colectivo, de um modo menos favorável às mulheres, constituiria uma discriminação em razão do sexo que infringiria as disposições da directiva.

23 Em compensação, a recorrida é, antes de mais, de opinião de que não é necessário responder à primeira questão, tendo em consideração a resposta negativa que propõe seja dada à segunda.

24 Quanto à questão de fundo, a recorrida alega que não haveria qualquer discriminação da sua parte contra a recorrente, pois os homens e as mulheres com a mesma idade (55 anos) seriam tratados de maneira idêntica.

25 Segundo a recorrida, uma mulher não pode pretender ser tratada sempre de modo diferente pela simples razão de haver uma diferença de tratamento no respeitante à idade normal de reforma aplicada pela empresa no âmbito do seu regime profissional de segurança social. Pelo contrário, esta diferença de tratamento não deveria repercutir-se noutras áreas antes da data normal da reforma.

26 O facto de, no acórdão Burton, o Tribunal ter entendido que a diferença entre as idades requeridas aos homens e às mulheres para a possibilidade de passagem voluntária à reforma não poderia ser considerada como uma discriminação não significa que condições de idade idênticas sejam necessariamente discriminatórias. De qualquer modo, o tratamento aplicado no caso concreto seria justificado objectivamente pela necessidade de assegurar que todos os trabalhadores despedidos com mais de 55 anos recebessem uma pensão de reforma.

27 O Governo do Reino Unido é igualmente de opinião de que não há, no caso concreto, uma discriminação directa ou indirecta. Considera que exigir a mesma idade para os homens e para as mulheres como base do direito às prestações ligadas ao emprego seria a via normal para assegurar a igualdade de tratamento e que o acórdão Burton não seria pertinente no caso concreto.

28 Também a Comissão sustenta não haver discriminação no caso concreto e que a resposta a esta questão deve ser procurada no artigo 5.° da Directiva 76/207, bem como numa análise do acórdão Burton. O Tribunal teria reconhecido neste processo a existência de uma ligação entre o acesso a um regime de reforma voluntária e os regimes nacionais de segurança social.

29 Segundo a Comissão, a disposição do artigo 7.°, n.° 1, alínea a) da Directiva 79/7, não visa consagrar a diferença de idades de reforma para os homens e para as mulheres, mas criou simplesmente uma excepção na hipótese de tal diferença ser prevista pelo direito nacional. Na falta de previsão de uma excepção deste tipo, as disposições nacionais que criassem tal diferença poderiam ser incompatíveis com a directiva. O mesmo poderia verificar-se no que diz respeito ao artigo 9.°, n.° 1, alínea a) da proposta de directiva relativa aos regimes profissionais de segurança social.

30 Convém, antes de mais, observar que o problema de interpretação submetido ao Tribunal não diz respeito às condições de atribuição da pensão de velhice ou da reforma normal, mas à cessação da relação de trabalho no quadro de um despedimento colectivo motivado pelo encerramento de uma parte das instalações de uma empresa. Esta questão diz, portanto, respeito às condições de despedimento e releva, por consequência, da Directiva 76/207.

31 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.

32 Já no citado acórdão Burton, o Tribunal declarou que a noção de «despedimento» que figura nessa disposição deve ser entendida num sentido amplo. Por consequência, o limite de idade para a saída obrigatória dos trabalhadores no âmbito de um despedimento colectivo, mesmo que esta saída gere a atribuição de uma pensão de reforma antecipada, insere-se na noção de «despedimento» assim entendida.

33 Mesmo que, à primeira vista, não haja qualquer diferença de tratamento, segundo o regime de reforma em causa, no respeitante às condições de despedimento para as mulheres e para os homens, deve-se, no entanto, examinar se a fixação de uma idade igual para a atribuição da reforma antecipada não constituirá uma discriminação em razão do sexo, tendo em consideração a diferença de idades de reforma para os homens e para as mulheres consagrada no sistema legal de segurança social do Reino Unido. Segundo a legislação britânica, a idade mínima para se poder beneficiar de uma pensão de reforma concedida pelo Estado é de 60 anos para os trabalhadores do sexo feminino e de 65 anos para os trabalhadores do sexo masculino.

34 Como o Tribunal sublinhou no referido 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 âmbito dos sistemas legais da segurança social. O Tribunal reconheceu, pois, que as prestações ligadas aos regimes nacionais relativos à idade mínima de reforma, diferente para os homens e para as mulheres, podem derrogar a obrigação acima referida.

35 Contudo, tendo em conta a fundamental importância do princípio da igualdade de tratamento, que o Tribunal reiteradamente lembrou, a excepção ao âmbito de aplicação da Directiva 76/207 prevista para o domínio da segurança social pelo n.° 2 do artigo 1.° desta directiva deve ser interpretada de forma restritiva. Por consequência, a excepção à proibição das discriminações em razão do sexo prevista no artigo 7.°, n.° 1, alínea a) da Directiva 79/7 apenas é aplicável à fixação da idade de reforma para a concessão de pensões de velhice e de reforma e às consequências daí resultantes para outras prestações de segurança social.

36 A este propósito, deve sublinhar-se que enquanto a excepção prevista no artigo 7.° da Directiva 79/7 diz respeito às consequências resultantes do limite de idade para atribuição de prestações de segurança social, o presente processo diz respeito à matéria de despedimento, na acepção do artigo 5.° da Directiva 76/207. Em tais condições, a concessão de uma pensão de reforma aos trabalhadores da mesma idade despedidos não corresponde senão a uma medida colectiva tomada independentemente do sexo dos trabalhadores despedidos para garantir a todos os mesmos direitos.

37 Deve, portanto, dar-se como resposta à primeira questão colocada pelo Court of Appeal que o n.° 1 do artigo 5.° da Directiva 76/207 deve ser interpretado no sentido de que uma disposição convencional que fixa uma idade igual para o despedimento de trabalhadores do sexo masculino e feminino no quadro de um despedimento colectivo que implica a atribuição de uma pensão de reforma antecipada, ao passo que a idade normal de reforma é diferente para os homens e para as mulheres, não constitui uma discriminação em razão do sexo proibida pelo direito comunitário.

Quanto à segunda questão

38 Tendo a segunda questão sido colocada apenas na hipótese de uma resposta afirmativa à primeira, não cabe responder-lhe.

Quanto às despesas

39 As despesas em que incorreram os governos da Dinamarca e do Reino Unido e a Comissão das Comunidades Europeias, que apresentaram observações ao Tribunal, não podem ser objecto de reembolso. Tendo o processo, relativamente às partes no processo principal, o carácter de um incidente levantado 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 Court of Appeal, por decisão de 12 de Março de 1984, declara:

O n.° 1 do artigo 5.° da Directiva 76/207 deve ser interpretado no sentido de que uma disposição convencional que fixa uma idade igual para o despedimento de trabalhadores do sexo masculino e feminino no quadro de um despedimento colectivo que implica a atribuição de uma pensão de reforma antecipada, ao passo que a idade normal de reforma é diferente para os homens e para as mulheres, não constitui uma discriminação em razão do sexo, proibida pelo direito comunitário.

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