ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

9 de Dezembro de 2004 *

No processo C-19/02,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Oberster Gerichtshof (Áustria), por decisão de 20 de Dezembro de 2001, entrado no Tribunal de Justiça em 29 de Janeiro de 2002, no processo

Viktor Hlozek

contra

Roche Austria Gesellschaft mbH,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: P. Jann, presidente de secção, A. Rosas (relator), R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts e S. von Bahr, juízes,

* Língua do processo: alemão.

advogada-geral: J. Kokott,
secretário: M.-F. Contet, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 12 de Fevereiro de 2004,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de V. Hlozek, por G. Teicht e G. Jöchl, Rechtsanwälte,

— em representação da Roche Austria Gesellschaft mbH, por R. Schuster, Rechtsanwalt,

— em representação da República da Áustria, por C. Pesendorfer e G. Hesse, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por J. Sack e N. Yerrel, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões da advogada-geral, apresentadas na audiência de 1 de Maio de 2004,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação do artigo 141.º CE e da Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos (JO L 45, p. 19; EE 05 F2 p. 52), bem como a interpretação da Directiva 76/207/CEE 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 L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70), e da Directiva 86/378/CEE do Conselho, de 24 de Julho de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social (JO L 225, p. 40), alterada pela Directiva 96/97/CE do Conselho, de 20 de Dezembro de 1996 (JO 1997, L 46, p. 20).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio entre V. Hlozek e a Roche Austria Gesellschaft mbH (a seguir «Roche»), relativo à recusa de esta última lhe conceder o direito a uma pensão de pré-reforma que, segundo o acordo celebrado por ocasião de uma operação de reestruturação da empresa, devia ser paga aos trabalhadores que atingiram determinada idade no momento do seu despedimento.

Quadro jurídico

Legislação comunitária

3 O artigo 141.º CE consagra o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual.

4 Os artigos 136.º CE a 143.º CE substituíram os artigos 117.º a 120.º do Tratado CE, a partir de 1 de Maio de 1999, data da entrada em vigor do Tratado de Amesterdão. O artigo 141.º, n.^{os} 1 e 2, primeiro parágrafo, CE é, em substância, idêntico ao artigo 119.º, primeiro e segundo parágrafos, do Tratado.

5 O artigo 1.º da Directiva 75/117 tem a seguinte redacção:

«O princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos, que consta do artigo 119.º do Tratado e a seguir denominado por 'princípio da igualdade de remuneração', implica, para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, a eliminação, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, de qualquer discriminação em razão do sexo.

[...]»

6 A Directiva 76/207 visa 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 e às condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento, e, nas condições previstas no seu artigo 1.º, n.º 2, a segurança social.

7 A Directiva 79/7/CEE do Conselho, 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 L 6, p. 24; EE 05 F2 p. 174), foi adoptada em aplicação do artigo 1.º, n.º 2, da Directiva 76/207. Nos termos do seu artigo 3.º, n.º 1, alínea a), a Directiva 79/7 aplica-se aos regimes legais que asseguram uma protecção contra, nomeadamente, os riscos de velhice e de desemprego.

8 A Directiva 86/378 visa a aplicação do princípio da igualdade de tratamento aos regimes profissionais de segurança social que asseguram uma protecção contra os riscos previstos no artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 79/7, bem como aos que prevêem, para os assalariados, quaisquer outras regalias em dinheiro ou em espécie na acepção do Tratado.

9 Nos termos do artigo 2.º da Directiva 86/378, alterado pela Directiva 96/97, consideram-se regimes profissionais de segurança social os regimes não regulados pela Directiva 79/7 que tenham por objectivo proporcionar aos trabalhadores, assalariados ou independentes, de uma empresa ou de um grupo de empresas, de um ramo de actividade económica ou de um sector profissional ou interprofissional, prestações destinadas a completar as prestações dos regimes legais de segurança social ou a substituir estas últimas, quer a inscrição nesses regimes seja obrigatória ou facultativa.

Legislação nacional

10 De acordo com a exposição simplificada contida na decisão de reenvio, há que ter em consideração, entre outras, as seguintes disposições nacionais.

11 O § 253 da Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (lei geral sobre a segurança social, BGBl. n.º 189/1955, na versão publicada no BGBl. n.º 33/2001, a seguir «ASVG»), concede o direito a uma pensão de reforma aos homens que tenham atingido a idade de 65 anos e às mulheres que tenham atingido a idade de 60 anos. Na época dos factos em causa no processo principal, os §§ 253a, 253b e 253c da ASVG concediam, além disso, o direito a uma pensão de reforma antecipada, designadamente em caso de desemprego, aos homens com idade superior a 60 anos e às mulheres com idade superior a 55 anos. Estes limites inferiores de idade foram, entretanto, aumentados e fixados, na data da decisão de reenvio, em 61,5 anos para os homens e em 56,5 anos para as mulheres.

12 O § 2, n.º 1, da Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (lei relativa à igualdade de tratamento, BGBl. n.º 108/1979, na versão publicada no BGBl. n.º 833/1992, a seguir «Gleichbehandlungsgesetz») proíbe qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão do sexo. Essa proibição aplica-se, entre outras, às discriminações na constituição da relação laboral (n.º 1), na fixação da remuneração (n.º 2), na concessão de prestações sociais que não constituam remuneração (n.º 3), na progressão na carreira, em particular nas promoções (n.º 5), e na cessação da relação laboral (n.º 7).

13 Nos termos do § 97, n.º 1, alínea 4), da Arbeitsverfassungsgesetz (lei constitucional do trabalho, BGBl. n.º 22/1974, na versão publicada no BGBl. n.º 833/1992 e no BGBl. n.º 502/1993, a seguir «ArbVG»), o órgão eleito pelo pessoal da empresa pode

compelir o proprietário da mesma a celebrar um acordo de empresa sobre medidas destinadas a impedir, remover ou atenuar as consequências de uma alteração na empresa nos termos do § 109, n.º 1, alíneas 1) a 6), da ArbVG, se esta implicar prejuízos substanciais para todos os trabalhadores ou uma parte considerável dos mesmos. Este acordo de empresa, denominado «plano social» («Sozialplan»), pode incluir todas e quaisquer normas que compensem as consequências negativas das alterações na empresa, como, por exemplo, indemnizações mais elevadas em caso de despedimento devido a redução das actividades ou medidas de apoio a trabalhadores despedidos, bem como «pensões de pré-reforma» («Überbrückungsgelder»). Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, a lei não prescreve os contornos precisos de tal plano social.

14 Nos termos do § 31 da ArbVG, o acordo de empresa é directamente obrigatório no seu âmbito de aplicação; tem, assim, força normativa para os trabalhadores.

Plano social de 26 de Fevereiro de 1998

15 Segundo a decisão de reenvio, o plano social de 26 de Fevereiro de 1998, que está em causa no processo principal, tem a natureza de um acordo de empresa na acepção das disposições pertinentes da ArbVG.

16 O ponto 7 deste plano social diz respeito à indemnização convencional pelo despedimento prevista para os trabalhadores que, no momento em que cessa a sua relação de trabalho com a empresa, tenham menos de 55 anos, no caso dos homens, e menos de 50 anos, no caso das mulheres. O montante dessa indemnização é calculado em função da antiguidade do trabalhador na empresa.

17 O ponto 8 do referido plano social tem a seguinte redacção:

«8. Pensão de pré-reforma ['Überbrückungszahlung']

8.1 Âmbito de aplicação

Os trabalhadores que, na altura da cessação do contrato de trabalho, tenham completado os 55 anos (homens) ou os 50 anos (mulheres) e ainda não tenham direito a uma pensão legal de reforma, têm direito à pensão de pré-reforma.

8.2 A pensão de pré-reforma inicia-se no mês seguinte à cessação do contrato de trabalho e termina no momento em que puder ser exigida uma pensão de reforma do regime legal, o mais tardar, todavia, 5 anos após a cessação do contrato de trabalho.

8.3 O montante da pensão de pré-reforma eleva-se a 75% (brutos) do último salário bruto mensal e é pago 14 vezes por ano. Durante a pré-reforma, o trabalhador está dispensado do serviço.

Adicionalmente, [é atribuída] uma indemnização convencional pelo despedimento.

Esta atende à duração do período transitório:

até 2 anos: 1 salário mensal

de 2 a 4 anos: 2 salários mensais

a partir de 4 anos: 3 salários mensais.

A indemnização convencional pelo despedimento é paga em simultâneo com a indemnização pelo despedimento prevista na lei.»

18 No que concerne aos direitos relativos à pensão de reforma do regime profissional atribuída pela empresa, é igualmente estabelecida uma distinção consoante os trabalhadores sejam abrangidos pelo ponto 7 ou pelo ponto 8 do plano social. Segundo o ponto 12 deste último, aos trabalhadores despedidos que, na altura do despedimento, não preencham as condições para beneficiar da pensão de pré-reforma nos termos do ponto 8 do plano social, é garantido o resgate dos seus direitos à pensão pelo respectivo valor actuarial. Pelo contrário, aos trabalhadores abrangidos pelo ponto 8 do plano social, é garantido o direito a receber a pensão de reforma do regime profissional, sendo-lhes pagas as prestações respectivas a partir do momento em que beneficiem duma pensão de reforma ASVG. O ponto 12.2 do plano social precisa que o período transitório nos termos do ponto 8 é contado integralmente como período de actividade.

19 Na decisão de reenvio, o Oberster Gerichtshof fornece indicações relativas à aplicação prática do ponto 8 do plano social. No caso de um trabalhador ser despedido e preencher as condições previstas no referido ponto 8, é celebrado um contrato entre a empresa e esse trabalhador, na sequência da rescisão do contrato de trabalho. O novo contrato é celebrado por tempo determinado não superior a cinco anos ou até à aquisição do direito, por parte do trabalhador em questão, a receber uma pensão de reforma legal ASVG. Durante esse período, o trabalhador em causa recebe a pensão de pré-reforma, está definitivamente dispensado do serviço e pode exercer outra actividade remunerada.

20 A possibilidade de exercer outra actividade remunerada, continuando a receber a pensão de pré-reforma, resulta directamente do ponto 4 do plano social, segundo o qual «[...] os trabalhadores dispensados do serviço podem constituir uma nova relação laboral, conservando os direitos previstos no presente plano social».

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

21 Com efeitos a partir de 1 de Julho de 1998, a Roche fundiu-se com a sociedade para a qual V. Hlozek trabalhava desde 1 de Janeiro de 1982. Tendo em vista essa fusão, e a fim de atenuar as consequências negativas para os trabalhadores, resultantes das medidas de reestruturação da empresa previstas no âmbito da referida fusão, a entidade patronal celebrou com os delegados dos trabalhadores o plano social de 26 de Fevereiro de 1998.

22 V. Hlozek foi despedido em 30 de Junho de 1999, no contexto da reestruturação da empresa, que implicou o encerramento da unidade de produção que o mesmo dirigia. Tendo 54 anos no momento em que cessou a sua relação laboral com a Roche, V. Hlozek enquadrava-se, assim, no ponto 7 e não no ponto 8 do plano social. Aceitou a indemnização convencional que lhe foi paga de acordo com o ponto 7 do

plano social. Tendo em conta a sua antiguidade no seio da empresa, o montante bruto dessa indemnização foi fixado em 1 845 000 ATS, ou seja, 1 274 113,75 ATS líquidos. Durante uma audiência realizada em 7 de Dezembro de 1999, V. Hlozek declarou ter encontrado outro posto de trabalho, cuja remuneração era comparável com a que recebia antes.

23 Se V. Hlozek fosse um trabalhador do sexo feminino, ter-lhe-ia sido aplicável o ponto 8 do plano social. Se assim fosse, teria recebido uma indemnização convencional pelo despedimento de montante inferior ao da indemnização que lhe foi paga. Contudo, teria beneficiado das disposições relativas à concessão de uma pensão de pré-reforma.

24 V. Hlozek considera, por conseguinte, que foi objecto de discriminação em razão do sexo e intentou no Arbeits- und Sozialgericht Wien (Áustria) uma acção em que visa obter a declaração de que pode exigir à Roche a concessão de uma pensão de pré-reforma, na acepção do plano social de 26 de Fevereiro de 1998, até que receba a sua pensão de reforma ASVG. A título subsidiário, pediu que o tribunal declarasse que tem direito a essa pensão de pré-reforma durante os cinco anos subsequentes à data da cessação da sua relação laboral com a Roche e, a título ainda mais subsidiário, em relação ao período durante o qual não exerceu qualquer actividade profissional.

25 Em apoio das suas pretensões, V. Hlozek alega, no essencial, que o regime relativo à concessão da pensão de pré-reforma, tal como figura no ponto 8 do plano social de 26 de Fevereiro de 1998, é ilícito e nulo tanto segundo o direito interno como segundo o direito comunitário, na medida em que prevê uma idade de acesso diferente para os homens (55 anos) e para as mulheres (50 anos). Em seu entender, a disposição relativa à idade mais baixa deve ser igualmente válida para os homens e, visto que tinha 54 anos no momento em que foi despedido, pode requerer a concessão da pensão de pré-reforma.

26 Por decisão proferida em 17 de Outubro de 2000, o Arbeits- und Sozialgericht Wien deferiu o pedido e concluiu que o autor tem, perante a Roche, direito à pensão de pré-reforma até ao início da sua pensão de reforma ASVG, mas apenas por um período máximo de cinco anos a partir de 30 de Junho de 1999, data da dissolução do seu vínculo laboral. Considerou que, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, em particular o acórdão de 17 de Maio de 1990, Barber (C-262/88, Colect., p. I-1889), havia que considerar que o regime em questão contraria o princípio da igualdade de tratamento constante do artigo 141.º CE, na medida em que estabelece condições de idade diferentes para a concessão da pensão de pré-reforma aos homens e às mulheres. Segundo este órgão jurisdicional, uma vez que o artigo 141.º CE é imperativo e directamente aplicável, os requisitos de idade diferentes são nulos e o direito à pensão de pré-reforma deve beneficiar os homens e as mulheres que tenham atingido 50 anos de idade quando cessa a relação laboral e ainda não tenham direito a uma pensão de reforma ASVG.

27 Tendo esta decisão sido confirmada em sede de recurso pelo Oberlandesgericht Wien (Áustria), a Roche interpôs recurso de revista para o Oberster Gerichtshof. Contesta que a pensão de pré-reforma em análise deva ser avaliada nos termos do artigo 141.º CE e que haja discriminação. Sustenta, em suma, a esse respeito, que se trata de saber se a condição de aquisição do direito à pensão de pré-reforma comporta uma discriminação e que, em conformidade com o acórdão de 16 de Fevereiro de 1982, Burton (19/81, Recueil, p. 555), esta questão não deve ser avaliada à luz do artigo 141.º CE, mas sim da Directiva 76/207. Segundo a Roche, o acesso a uma prestação desta natureza pode ser modulado em função das diferentes idades em que começam a ser pagas prestações pelo regime legal de segurança social. Alega, além disso, que, na pensão de pré-reforma, a prestação de trabalho e a remuneração estão separadas e que uma idade de acesso às prestações igual para os homens e as mulheres significaria uma discriminação das mulheres.

28 Na decisão de reenvio, o Oberster Gerichtshof alude às estatísticas compiladas pelo Arbeitsmarketservice Wien para os anos de 1998 a 2000, relativas à repartição do

número de desempregados na Áustria segundo o sexo e a idade. Observa que, de acordo com essas estatísticas, o número de desempregados nas categorias de menos de 49 anos é relativamente constante e igual para ambos os sexos. Contudo, na faixa de idades entre 50 e 54 anos, o número de desempregados do sexo feminino é de praticamente o dobro dos da faixa etária precedente. Além disso, nessa mesma faixa etária, o número de desempregados do sexo feminino é nitidamente mais elevado que o número de desempregados do sexo masculino. Já no escalão etário dos 55 aos 59 anos, o número de desempregados do sexo masculino é mais elevado do que o do escalão etário precedente. Para mais, é superior ao número de desempregados do sexo feminino nesta mesma faixa etária.

29 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, a explicação possível para esta situação está no aumento do risco de desemprego à medida que se aproxima a idade legal de reforma para ambos os sexos, risco esse que tem o seu apogeu mais cedo nas mulheres, cuja idade para obtenção de uma pensão legal é inferior à dos homens. O referido órgão jurisdicional observa que a demandada no processo principal afirmou que o plano social em análise prossegue exactamente esta finalidade de ter em conta o risco mais elevado de desemprego em que incorre o trabalhador quando é despedido nos últimos cinco anos que antecedem o início da sua reforma.

30 O órgão jurisdicional de reenvio precisa igualmente que a concessão da pensão de pré-reforma, tal como prevista no plano social em questão, não representa a constituição de uma relação laboral na acepção do § 2, n.º 1, alínea 1), da Gleichbehandlungsgesetz, nem uma promoção nos termos do § 2, n.º 1, alínea 3), da mesma lei. Refere que os trabalhadores em causa não devem prestar qualquer trabalho.

31 Dado que a pensão de pré-reforma não tem por objectivo completar um seguro ou uma pensão legal, também não se trata de uma pensão abrangida por um regime profissional de segurança social. Não existe qualquer ligação com a duração da

relação laboral nem com os períodos de inscrição. No essencial, segundo as constatações do órgão jurisdicional de reenvio, o trabalhador recebe do empregador, apenas pelo facto de pertencer ao quadro de pessoal da empresa e por força da obrigação da entidade patronal de criar uma protecção social a seu favor, uma protecção contra o risco de não encontrar um novo posto de trabalho, após a cessação do seu vínculo laboral numa idade em que se sabe que tal é muito difícil.

32 Face a estes elementos, o Oberster Gerichtshof decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) a) Devem o artigo 141.° CE e o artigo 1.° da Directiva 75/117/CEE [...] ser interpretados no sentido de que, num regime no qual a entidade patronal que despeça um grupo significativo de trabalhadores, em consequência de uma fusão com outra sociedade, seja obrigada, por força do seu dever de criar uma protecção social a favor da totalidade dos trabalhadores, para atenuar as consequências do despedimento, em particular o risco de desemprego ligado à idade, a celebrar com o conselho de empresa um plano social vinculativo para os trabalhadores, [...] estas disposições se opõem a um plano social segundo o qual, independentemente da duração do emprego, ou seja, sem ter em conta 'períodos de inscrição' e apenas com base na idade — e no risco diferente de desemprego de longa duração, globalmente avaliado, para homens e mulheres em função da idade —, todas as trabalhadoras que tenham completado 50 anos à data do despedimento e todos os trabalhadores do sexo masculino que tenham completado 55 anos à data do despedimento recebem, durante cinco anos, mas no máximo até ao momento do direito à pensão legal de reforma, uma 'pensão de pré-reforma' que corresponde a 75% do último salário mensal bruto?

b) Deve o conceito de remuneração do artigo 141.° CE e do artigo 1.° da directiva ser em particular entendido no sentido de que, no caso de

prestações que não se refiram ao trabalho prestado mas que estejam somente ligadas à pertença ao pessoal e ao dever imposto à entidade patronal de criar uma protecção social, abrange a cobertura do risco de desemprego de longa duração, de modo a que a remuneração deva então ser vista como igual quando — globalmente considerada — cubra o mesmo grau de risco, ainda que este risco ocorra normalmente em diferentes faixas etárias nos homens e nas mulheres?

c) Ou, se o conceito de 'remuneração' só abranger, nestas disposições, a prestação em numerário enquanto tal, pode o diferente risco assim considerado justificar um tratamento desigual entre homens e mulheres?

2) a) Deve o conceito de 'regimes profissionais de segurança social' na acepção do artigo 2.º da Directiva 86/378/CEE [...] ser entendido de forma a abranger também 'pensões de pré-reforma' no sentido acima descrito?

b) Deve o conceito de risco de 'velhice, incluindo nos casos de reforma antecipada' do artigo 4.º da directiva ser entendido de forma a abranger igualmente tais 'pensões de pré-reforma'?

c) O conceito de 'regime' do artigo 6.º, n.º 1, alínea c), da directiva abrange apenas as condições da verificação dos requisitos do direito à pensão de pré-reforma ou igualmente a pertença ao pessoal?

3) a) Deve a Directiva 76/207/CEE [...] ser interpretada no sentido de que a 'pensão de pré-reforma' acima descrita é uma condição de despedimento, na acepção do artigo 5.º desta directiva?

b) Deve esta directiva ser interpretada no sentido de que se opõe a um plano social segundo o qual, independentemente da duração do emprego, ou seja, sem ter em conta 'períodos de inscrição', e apenas com base na idade — e no risco diferente de desemprego de longa duração, forfetariamente avaliado, para homens e mulheres em função da idade —, todas as trabalhadoras que tenham completado 50 anos à data do despedimento e todos os trabalhadores do sexo masculino que tenham completado 55 anos à data do despedimento recebem, durante cinco anos, mas no máximo até ao momento do direito à pensão legal de reforma, uma 'pensão de pré-reforma' que corresponde a 75% do último salário mensal bruto?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

33 Pela sua primeira questão, que tem três vertentes [1a) a 1c)], o órgão jurisdicional pergunta, no essencial, se uma pensão de pré-reforma como a que está em causa no processo principal está incluída no conceito de «remuneração» na acepção do artigo 141.º CE e do artigo 1.º da Directiva 75/117 e, em caso afirmativo, se estas disposições se opõem à concessão desta pensão, tendo em conta o diferente risco de

desemprego de longa duração avaliado forfetariamente para os homens e para as mulheres em função da idade, ou se, pelo contrário, a diferença de risco entendida desta forma pode justificar uma diferença de tratamento entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos no que diz respeito à idade a partir da qual, no caso de despedimento, podem requerer a concessão da referida pensão.

Primeira vertente: qualificação da prestação

34 No que concerne à primeira vertente desta questão, todas as partes que apresentaram observações ao Tribunal de Justiça, com excepção da Roche, sustentam que uma prestação como a pensão de pré-reforma em causa no processo principal é uma «remuneração» na acepção do artigo 141.º CE e do artigo 1.º da Directiva 75/117. De acordo com a Roche, não se trata de qualificar a prestação enquanto tal, mas sim de saber se as condições do direito à pensão de pré-reforma são discriminatórias. Alega que esta matéria é abrangida pela Directiva 76/207 e invoca a esse respeito o acórdão Burton, já referido.

35 Segundo jurisprudência assente relativa ao artigo 119.º do Tratado, o conceito de «remuneração», na acepção do artigo 141.º CE e do artigo 1.º da Directiva 75/117, inclui todas as regalias pecuniárias ou em espécie, actuais ou futuras, desde que pagas, ainda que indirectamente, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último. A circunstância de determinadas prestações serem pagas

após a cessação da relação de trabalho não exclui a possibilidade de terem a natureza de remuneração, na acepção das disposições supramencionadas (v., designadamente, acórdãos Barber, já referido, n.º 12, e de 9 de Fevereiro de 1999, Seymour-Smith e Perez, C-167/97, Colect., p. I-623, n.os 23 e 24).

36 Se é verdade que no seu acórdão Burton, já referido, o Tribunal de Justiça considerou que a Directiva 76/207 se aplica às condições de concessão de uma indemnização pela saída voluntária paga por uma entidade patronal a um trabalhador que deseje deixar o seu posto de trabalho, a Comissão observou com razão que esta jurisprudência não foi reiterada em acórdãos mais recentes que incidem sobre prestações pagas após a cessação da relação laboral.

37 Com efeito, no que diz respeito às indemnizações atribuídas por uma entidade patronal a um trabalhador por ocasião do seu despedimento, o Tribunal já declarou que estas constituem uma forma de remuneração diferida, a que o trabalhador tem direito em razão do seu emprego, mas que lhe é paga no momento da cessação da relação de trabalho com o objectivo de facilitar a sua adaptação às novas circunstâncias daí resultantes (v. acórdãos Barber, já referido, n.º 13; de 27 de Junho de 1990, Kowalska, C-33/89, Colect., p. I-2591, n.º 10, bem como Seymour-Smith e Perez, já referido, n.º 25).

38 No presente caso, note-se que a pensão de pré-reforma tem a sua origem no plano social de 26 de Fevereiro de 1998, que resulta de uma concertação entre parceiros sociais e é devida pela empresa em função da relação laboral que existia entre esta e alguns trabalhadores despedidos no âmbito da operação de reestruturação visada pelo referido plano. O ponto 8.3 deste último, segundo o qual o montante da pensão

é calculado com base no último salário bruto mensal, confirma que a pensão de pré-reforma constitui uma vantagem concedida em relação com o emprego dos trabalhadores em causa.

39 É pacífico que o plano social supramencionado foi elaborado com vista a atenuar as consequências sociais de uma operação de reestruturação da empresa. Assim, reserva o benefício da pensão de pré-reforma aos trabalhadores que tenham atingido uma idade próxima da idade legal de reforma no momento do seu despedimento e prevê que essa pensão lhes será paga de forma periódica durante um período máximo de cinco anos, sem que sejam obrigados a prestar qualquer trabalho. Ora, entre as regalias qualificadas como remuneração constam precisamente as que são pagas pela entidade patronal em razão da existência de relações de trabalho assalariado que têm como objecto garantir uma fonte de rendimentos aos trabalhadores, mesmo que não exerçam, em casos específicos, qualquer actividade prevista pelo contrato de trabalho (v., neste sentido, acórdão de 16 de Setembro de 1999, Abdoulaye e o., C-218/98, Colect., p. I-5723, n.º 13, e jurisprudência referida). Além disso, a natureza de remuneração dessas prestações não pode ser posta em dúvida pelo simples facto de também obedecerem a considerações de política social (acórdão de 17 de Fevereiro de 1993, Comissão/Bélgica, C-173/91, Colect., p. I-673, n.º 21, e de 28 de Setembro de 1994, Beune, C-7/93, Colect., p. I-4471, n.º 45).

40 Há, assim, que concluir que a pensão de trabalho em causa no processo principal é abrangida pelo conceito de «remuneração» na acepção do artigo 141.º CE e do artigo 1.º da Directiva 75/117.

Segunda e terceira vertentes: existência de uma discriminação baseada no sexo

41 Impõe-se examinar em conjunto a segunda e a terceira vertente da primeira questão prejudicial, que têm por objecto saber se, nas circunstâncias do processo principal, a

diferença de tratamento entre trabalhadores masculinos e femininos, prevista pelo plano social de 26 de Fevereiro de 1998 no que diz respeito à idade em que se verifica o direito a uma pensão de pré-reforma, constitui uma discriminação proibida pelo artigo 141.º CE e pelo artigo 1.º da Directiva 75/117.

42 O princípio da igualdade de remunerações entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos pelo mesmo trabalho, consagrado pelo artigo 141.º CE e precisado pelo artigo 1.º da Directiva 75/117, opõe-se designadamente à aplicação de disposições que estabeleçam discriminações directamente baseadas no sexo.

43 Quanto ao artigo 141.º CE, há que recordar que, tendo carácter imperativo, a proibição de discriminação entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos impõe-se não apenas à acção das autoridades públicas, mas estende-se igualmente a todas as convenções que visem regulamentar de forma colectiva o trabalho assalariado (v. acórdãos de 8 de Abril de 1976, Defrenne, 43/75, Colect., p. 193, n.º 39; Kowalska, já referido, n.º 12; e de 18 de Novembro de 2004, Sass, C-284/02, Colect., p. I-11141, n.º 25).

44 Contudo, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal, este princípio da igualdade de remunerações, assim como o princípio geral da não discriminação do qual é uma expressão particular, pressupõe que os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos que dele beneficiam se encontrem em situações idênticas ou comparáveis (v. acórdãos de 9 de Novembro de 1993, Roberts, dito «Birds Eye Walls», C-132/92, Colect., p. I-5579, n.º 17; de 13 de Fevereiro de 1996, Gillespie e o., C-342/93, Colect., p. I-475, n.ºs 16 a 18; Abdoulaye e o., já referido, n.º 16; e de 13 de Dezembro de 2001, Mouflin, C-206/00, Colect., p. I-10201, n.º 28).

45 No caso em apreço, é pacífico que as disposições do plano social de 26 de Fevereiro de 1998 prevêem uma diferença de tratamento entre os trabalhadores, directamente baseada no sexo, pois fixam a idade em que se verifica o direito à pensão de pré-reforma, em 55 anos para os homens e em 50 anos para as mulheres. Contudo, segundo a Roche e a República da Áustria, essas disposições não têm por objecto nem por efeito estabelecer uma discriminação em relação aos trabalhadores masculinos. Sustentam, em substância, que os trabalhadores masculinos despedidos com idades compreendidas entre os 50 e os 54 anos não se encontram numa situação idêntica ou comparável à dos trabalhadores femininos da mesma faixa etária. Por conseguinte, é contrário ao princípio da igualdade de tratamento que a mesma regra seja aplicada a situações objectivamente diferentes.

46 A esse respeito, note-se que o plano social de 26 de Fevereiro de 1998, adoptado com base nas disposições da ArbVG, foi concluído entre a empresa e os representantes eleitos do seu pessoal, com vista a atenuar as consequências sociais do despedimento de um número elevado de trabalhadores no âmbito de uma operação de fusão com outra sociedade. Foi neste contexto que o plano social previu uma pensão de pré-reforma atribuída exclusivamente aos trabalhadores que tivessem atingido uma idade relativamente avançada no momento do seu despedimento, tendo assim em conta o risco acrescido de desemprego de longa duração em que normalmente esses trabalhadores incorrem.

47 É verdade que o risco real de desemprego em que incorre um trabalhador não depende unicamente de factores como a idade ou o sexo, mas igualmente, como alega V. Hlozek, de outros factores que lhe são próprios, como as suas habilitações e a sua mobilidade profissional. Contudo, não é menos verdade que, segundo a experiência comummente admitida na época da reestruturação da empresa, os parceiros sociais puderam legitimamente considerar que os trabalhadores que estavam próximos da idade legal da reforma constituíam, face à intensidade do risco de não encontrarem um novo emprego, uma categoria diferente da dos restantes trabalhadores. Esta apreciação explica o facto de, no que diz respeito à concessão da pensão de pré-reforma, o plano social ter estabelecido uma diferença de tratamento baseada directamente na idade dos trabalhadores na altura do seu despedimento.

48 Dado que, na época da celebração do plano social, as mulheres tinham direito a uma pensão de reforma antecipada paga pelo regime legal a partir dos 55 anos de idade, enquanto os homens só tinham direito à concessão dessa pensão com 60 anos de idade, os parceiros sociais consideraram que, para assegurar a igualdade de tratamento da totalidade dos trabalhadores, era necessário que os trabalhadores femininos pudessem beneficiar do direito à pensão de pré-reforma a partir de uma idade inferior em cinco anos à fixada para os seus colegas masculinos. Esta disposição do plano social não tinha por objecto nem por efeito estabelecer uma discriminação em relação aos trabalhadores masculinos da empresa. Com efeito, os trabalhadores masculinos que, como V. Hlozek, estavam incluídos na faixa etária compreendida entre os 50 e os 54 anos no momento do seu despedimento, estavam mais longe da idade legal da reforma antecipada e, portanto, não se encontravam numa situação idêntica à dos trabalhadores femininos pertencentes a essa mesma faixa etária no que respeita à intensidade do risco de desemprego à qual estavam expostos.

49 É, portanto, forçoso reconhecer que, ao fixar diferentemente a idade a partir da qual o direito à pensão de pré-reforma era concedido aos trabalhadores e às trabalhadoras, o plano social previu um mecanismo neutro, o que confirma a ausência de qualquer elemento discriminatório (acórdão Birds Eye Walls, já referido, n.º 23).

50 Além disso, há que salientar que as disposições do plano social de 26 de Fevereiro de 1998 relativas à concessão de uma pensão de pré-reforma não se destinam a ser aplicadas de forma geral nem por um período indeterminado. Estas disposições foram convencionadas entre os parceiros sociais, com vista a uma única operação de reestruturação da empresa, e o pagamento de todas as pensões de pré-reforma atribuídas aos trabalhadores despedidos no âmbito dessa operação termina, o mais tardar, cinco anos após o seu despedimento. Consequentemente, e ao contrário do que argumenta a Comissão, não é de recear que a aplicação do plano social tenha como efeito reforçar ou perpetuar as disposições do regime legal austríaco que estabelecem uma diferença de tratamento entre homens e mulheres no que respeita à idade em que se tem direito a uma pensão de reforma, mesmo existindo uma relação estreita entre as disposições do plano social e as do regime legal.

51 Há, assim, que responder à primeira questão que uma pensão de pré-reforma como a que está em causa no processo principal é abrangida pelo conceito de «remuneração» na acepção do artigo 141.º CE e do artigo 1.º da Directiva 75/117. Em circunstâncias como as do processo principal, estas disposições não se opõem à aplicação de um plano social que prevê uma diferença de tratamento entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos no que diz respeito à idade em que se verifica o direito a uma pensão de pré-reforma, quando os trabalhadores masculinos e femininos se encontrem, por força do regime legal nacional relativo a pensões de reforma antecipada, em situações diferentes no que respeita aos elementos pertinentes para a concessão da referida pensão.

Quanto à segunda e à terceira questão

52 Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta essencialmente se a pensão de pré-reforma em causa no processo principal é abrangida pelo conceito de «regimes profissionais de segurança social» na acepção da Directiva 86/378. Com a terceira questão, que tem duas vertentes, procura saber se a referida pensão de pré-reforma constitui uma «condição de despedimento» na acepção do artigo 5.º da Directiva 76/207 e, no caso afirmativo, se essa directiva se opõe a que uma pensão deste tipo seja concedida segundo regras como as fixadas no plano social que está em causa no processo principal.

53 À luz da resposta dada à primeira questão, segundo a qual a pensão de pré-reforma é abrangida pelo conceito de «remuneração» na acepção do artigo 141.º CE, a interpretação das Directivas 86/378 e 76/207 é destituída de pertinência para a solução do litígio no processo principal. Nestas condições, não há que responder à segunda e à terceira questão prejudicial.

Quanto às despesas

54 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas com a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça, para além das das referidas partes, não são reembolsáveis.

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

Uma pensão de pré-reforma como a que está em causa no processo principal é abrangida pelo conceito de «remuneração» na acepção do artigo 141.° CE e do artigo 1.° da Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos. Em circunstâncias como as do processo principal, estas disposições não se opõem à aplicação de um plano social que prevê uma diferença de tratamento entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos no que diz respeito à idade em que se verifica o direito a uma pensão de pré-reforma, quando os trabalhadores masculinos e femininos se encontrem, por força do regime legal nacional relativo a pensões de reforma antecipada, em situações diferentes no que respeita aos elementos pertinentes para a concessão da referida pensão.

Assinaturas.