ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

22 de Setembro de 1998 *

No processo C-185/97,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 177.° do Tratado CE, pelo Employment Appeal Tribunal, London (Reino Unido), destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

Belinda Jane Coote

e

Granada Hospitality Ltd,

uma decisão a título prejudicial sobre 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),

* Língua do processo: inglês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA,

composto por: G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, H. Ragnemalm e R. Schintgen, presidentes de secção, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida (relator), J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann e K. M. Ioannou, juízes,

advogado-geral: J. Mischo,
secretário: D. Louterman-Hubeau, administradora principal,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação de B. Coote, por Dinah Rose, barrister, mandatada por Pauline Matthews, Principal Legal Officer, Equal Opportunities Commission,

— em representação do Governo do Reino Unido, por Lindsey Nicoll, do Treasury Solicitor's Department, na qualidade de agente, assistida por Sarah Moore, Barrister,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por Marie Wolfcarius e Xavier Lewis, membros do Serviço Jurídico, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações de B. Coote, do Governo do Reino Unido e da Comissão, na audiência de 19 de Fevereiro de 1998,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 2 de Abril de 1998,

profere o presente

Acórdão

1 Por despacho de 20 de Novembro de 1996, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 12 de Maio de 1997, o Employment Appeal Tribunal, London, submeteu, nos termos do artigo 177.° do Tratado CE, duas questões prejudiciais sobre 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, a seguir «directiva»).

2 Estas questões foram submetidas no quadro de um litígio que opõe B. Coote à sua antiga entidade patronal, a Granada Hospitality Ltd (a seguir «Granada»), relativamente à recusa desta última de fornecer referências às potenciais entidades empregadoras de B. Coote.

A directiva

3 Em conformidade com o seu artigo 1.°, n.° 1, a 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"».

4 O artigo 5.°, n.° 1, da directiva estabelece:

«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.»

5 Em conformidade com o disposto no artigo 6.° da directiva, «Os Estados-Membros devem introduzir na respectiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir a qualquer pessoa que se considere lesada pela não aplicação do princípio da igualdade de tratamento, na acepção dos artigos 3.°, 4.° e 5.°, fazer valer judicialmente os seus direitos, eventualmente após recurso a outras instâncias competentes.»

6 Segundo o artigo 7.° da directiva, «Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra qualquer despedimento que constitua reacção do empregador a uma queixa formulada a nível da empresa ou a uma acção judicial com o fim de fazer respeitar o princípio da igualdade de tratamento.»

A regulamentação nacional

7 O Sex Discrimination Act (lei britânica relativa à discriminação em razão do sexo, a seguir o «SDA»), que transpôs para o direito britânico as disposições da directiva, estabelece na Section 4:

«1) Existe discriminação quando alguém ("o discriminador") trata outra pessoa ("a vítima da discriminação"), em quaisquer circunstâncias relevantes para os

objectivos de qualquer das disposições deste Act, de forma menos favorável que, nas mesmas circunstâncias, trata ou trataria outras pessoas, agindo em virtude de a pessoa vítima de discriminação ter

a) proposto acção judicial contra o discriminador ou qualquer outra pessoa, conforme previsto neste Act ou no Equal Pay Act 1970 (lei britânica de 1970 relativa à igualdade de remuneração), ou

...»

8 O acto de discriminação só é ilícito se for cometido num dos casos referidos nas partes II e IV do SDA, referindo-se a parte II à discriminação operada no quadro de uma relação de trabalho. A este propósito, a Section 6 dispõe:

«1. É interdito a qualquer entidade patronal, aquando do provimento de um lugar num estabelecimento na Grã-Bretanha, discriminar uma mulher

a) quanto às disposições adoptadas para efeitos de determinar a quem deve ser proposto o emprego, ou

b) quanto às condições em que esse emprego é proposto à mulher, ou

c) recusando ou abstendo-se deliberadamente de lhe propor esse emprego.

2. É proibida a discriminação de mulheres por parte da entidade patronal num estabelecimento situado na Grã-Bretanha:

a) na forma como lhes proporciona o acesso à promoção, à transferência ou à formação profissional ou a quaisquer outros benefícios, facilidades ou serviços, ou na recusa ou omissão deliberada de lhes possibilitar o acesso, ou

b) despedindo-as ou sujeitando-as a qualquer outra desvantagem.»

O litígio no processo principal

9 Resulta do despacho de reenvio que B. Coote foi empregada pela Granada, de Dezembro de 1992 a Setembro de 1993. Em 1993, intentou contra a Granada uma acção judicial com fundamento em discriminação em razão do sexo, em virtude de ter sido despedida devido à sua gravidez. Essa acção foi objecto de transacção e a relação de trabalho de B. Coote com a Granada acabou por acordo em 7 de Setembro de 1993.

10 Em Julho de 1994, B. Coote, à procura de novo emprego, recorreu a duas agências de colocação. Entende que as dificuldades encontradas para encontrar um emprego se explicam pelo facto de a Granada não ter fornecido referências a uma dessas agências de colocação, o que a Granada, por seu lado, contesta.

11 B. Coote intentou então nova acção contra a Granada no Industrial Tribunal, Stratford, alegando que teria sido lesada pela recusa da Granada de fornecer referências à agência de colocação. A interessada afirmou que essa recusa constituía uma

reacção à acção judicial que tinha precedentemente intentado contra a sua antiga entidade patronal.

12 A acção foi julgada improcedente com os fundamentos de que a pretensa discriminação tinha tido lugar após a extinção da relação de trabalho com a Granada e de que o prejuízo alegado tinha surgido, de qualquer forma, após essa data. Com efeito, segundo o Industrial Tribunal, o SDA devia ser interpretado no sentido de que apenas proíbe as medidas de represália cujos efeitos prejudiciais se manifestam no decurso da relação de trabalho. O órgão jurisdicional de primeira instância declarou que lamentava tomar essa decisão, dado que a mesma deixava a interessada sem qualquer via de recurso.

13 B. Coote interpôs recurso dessa decisão para o Employment Appeal Tribunal. No seu despacho de reenvio, este órgão jurisdicional lembra que, por força da Section 4 do SDA, há discriminação, nomeadamente, se uma pessoa for tratada menos favoravelmente que outras por ter intentado uma acção com fundamento nas disposições do SDA; por outro lado, o acto de discriminação cometido pela entidade patronal só é ilegal nas circunstâncias previstas na parte II do SDA.

14 A este propósito, o órgão jurisdicional de reenvio especifica que já há decisões judiciais no sentido de que o Race Relations Act 1976 (lei de 1976 relativa às relações entre as raças), que contém disposições semelhantes às Sections 4 e 6 do SDA, apenas cobre as discriminações ocorridas durante a relação de trabalho em causa, de forma que não compreende os casos em que uma entidade patronal provoca um prejuízo a um dos seus antigos empregados. O Industrial Tribunal fez aplicação dessa jurisprudência para julgar improcedente a acção de B. Coote.

15 O órgão jurisdicional nacional põe-se, todavia, a questão de saber se, tendo em conta a directiva, o SDA, contrariamente ao Race Relations Act 1976, não deverá ser interpretado no sentido de que proíbe não somente as medidas de represália que se traduzem num comportamento prejudicial no decurso da relação de trabalho mas ainda as que são decididas ou que produzem efeitos prejudiciais após a relação de trabalho se ter extinguido.

16 Nestas condições, o Employment Appeal Tribunal decidiu suspender a instância para submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) A 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, exige que os Estados-Membros prevejam, no seu direito interno, medidas que possibilitem a uma reclamante dar sequência à sua reclamação mediante processo judicial, nas seguintes circunstâncias:

i) a demandante era empregada do demandado;

ii) na vigência da relação de trabalho, a demandante intentou uma acção contra o demandado, por discriminação sexual, acção que terminou por acordo;

iii) terminada a relação de trabalho, a demandante procurou encontrar trabalho a tempo inteiro, mas sem sucesso;

iv) o demandado causou ou contribuiu para as dificuldades da demandante em encontrar trabalho, ao recusar dar referências aos potenciais empregadores, quando lhe foram pedidas;

v) a decisão da entidade patronal de recusar dar referências foi tomada depois de terminada a relação de trabalho da demandante;

vi) o motivo, ou um dos principais motivos, para a decisão da entidade patronal de recusar referências à demandada foi o facto de esta ter anteriormente intentado contra ela uma acção judicial por discriminação em razão do sexo?

2) A Directiva 76/207/CEE do Conselho, 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, exige que os Estados-Membros prevejam, no seu direito interno, as medidas necessárias para possibilitar a qualquer pessoa a propositura duma acção judicial nas circunstâncias referidas no n.º 1, com as seguintes ressalvas:

i) a decisão do demandado de recusar dar referências foi tomada antes do termo da relação de trabalho da demandante; mas

ii) a recusa ou as recusas efectivas de dar referências verificou-se/verificavam-se após o fim da relação de trabalho?»

17 Há que esclarecer de imediato que, em conformidade com jurisprudência assente desde o acórdão de 26 de Fevereiro de 1986, Marshall (152/84, Colect., p. 723, n.º 48), uma directiva não pode por si só impor obrigações a um particular, neste caso, uma entidade patronal, e não pode, portanto, ser invocada, enquanto tal, contra ela.

18 Todavia, resulta igualmente de jurisprudência assente desde o acórdão de 10 de Abril de 1984, Von Colson e Kamann (14/83, Recueil, p. 1891, n.º 26), que a obrigação dos Estados-Membros, decorrente de uma directiva, de atingir o resultado previsto por esta, bem como o dever que lhe impõe o artigo 5.º do Tratado CE, de tomar todas as medidas gerais ou especiais adequadas para assegurar o cumprimento dessa obrigação, se impõem a todas as autoridades dos Estados-Membros, incluindo, no quadro das suas competências, as autoridades jurisdicionais. Tal como resulta dos acórdãos do Tribunal de Justiça de 13 de Novembro de 1990, Marleasing (C-106/89, Colect., p. I-4135, n.º 8), e de 16 de Dezembro de 1993, Wagner Miret (C-334/92, Colect., p. I-6911, n.ºs 20 e 21), ao aplicar o direito nacional, e, nomeadamente, as disposições de uma lei que, como neste caso, foram especialmente introduzidas para dar cumprimento à directiva, o órgão jurisdicional nacional é obrigado a interpretar o seu direito nacional, em toda a medida do possível, à luz da letra e da finalidade da directiva, para atingir o resultado visado pelo artigo 189.º, n.º 3, do Tratado.

19 Nestas condições, há que entender as questões prejudiciais no sentido de que o órgão jurisdicional nacional procura saber, para efeitos da interpretação das disposições nacionais de transposição da directiva, se esta obriga os Estados-Membros a introduzirem, na sua ordem jurídica interna, as medidas necessárias para assegurar uma protecção jurisdicional ao trabalhador cuja entidade patronal recusa, após a cessação da relação de trabalho, fornecer referências, como reacção a uma acção judicial intentada com vista a fazer respeitar o princípio da igualdade de tratamento na acepção da directiva.

20 A este propósito, deve recordar-se que o artigo 6.° da directiva impõe aos Estados-Membros a obrigação de introduzirem na sua ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir a qualquer pessoa que se julgue lesada por uma discriminação «fazer valer judicialmente os seus direitos». Decorre desta disposição que os Estados-Membros são obrigados a tomar medidas que sejam suficientemente eficazes para atingir o objectivo da directiva e a agir de forma a que os direitos assim conferidos possam ser efectivamente invocados perante os tribunais nacionais pelas pessoas em causa (v., nomeadamente, acórdãos Von Colson e Kamann, já referido, n.° 18; de 15 de Maio de 1986, Johnston, 222/84, Colect., p. 1651, n.° 17; e de 2 de Agosto de 1993, Marshall, C-271/91, Colect., p. I-4367, n.° 22).

21 O controlo jurisdicional imposto por esse artigo é a expressão de um princípio geral de direito que se encontra na base das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros e que foi igualmente consagrado pelo artigo 6.° da Convenção Europeia para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, de 4 de Novembro de 1950 (v., nomeadamente, acórdão Johnston, já referido, n.° 18).

22 Por força do artigo 6.° da directiva, interpretado à luz do princípio geral já referido, todas as pessoas têm direito a um recurso efectivo para o órgão jurisdicional competente contra os actos que considerem que atentam contra o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres estabelecido na directiva. Cabe aos Estados-Membros assegurar um controlo jurisdicional efectivo do respeito das disposições aplicáveis do direito comunitário e da legislação nacional destinada a aplicar os direitos estabelecidos na directiva (acórdão Johnston, já referido, n.° 19).

23 Tal como o Tribunal de Justiça precisou igualmente (acórdão de 2 de Agosto de 1993, Marshall, já referido, n.° 34), o artigo 6.° da directiva constitui um elemento indispensável para se atingir o objectivo fundamental da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, que, como resulta de jurisprudência assente (v., nomeadamente, acórdão de 30 de Abril de 1996, P./S., C-13/94, Colect., p. I-2143, n.° 19), constitui um dos direitos fundamentais da pessoa humana, cujo respeito o Tribunal de Justiça é obrigado a assegurar.

24 Ora, o princípio de um controlo jurisdicional efectivo consagrado pelo artigo 6.° da directiva ficaria privado do essencial da sua eficácia se a protecção que confere não incluísse as medidas que, como no caso em apreço no processo principal, uma entidade patronal pudesse ser levada a tomar, como reacção a uma acção judicial intentada por um assalariado com vista a assegurar o respeito do princípio da igualdade de tratamento. Com efeito, o receio de tais medidas, contra as quais nenhum recurso jurisdicional fosse possível, poderia dissuadir os trabalhadores, que se julgam lesados por uma discriminação, de fazer valer os seus direitos por via jurisdicional e, portanto, seria de natureza a comprometer gravemente a realização do objectivo prosseguido pela directiva.

25 Nestas condições, não poderá admitir-se o argumento do Governo do Reino Unido de que as medidas adoptadas por uma entidade patronal contra um assalariado, como reacção a uma acção judicial proposta com vista a fazer respeitar o princípio da igualdade de tratamento, não relevam do âmbito de aplicação da directiva, quando as medidas ocorrem após a cessação da relação de trabalho.

26 É verdade que, como sublinha ainda o Governo do Reino Unido, o artigo 7.° da directiva obriga expressamente os Estados-Membros a tomarem as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra o despedimento decidido pela entidade patronal, como reacção a uma acção judicial que visa fazer respeitar o princípio da igualdade de tratamento.

27 Todavia, contrariamente ao que sustenta este mesmo Governo, tendo em conta o objectivo prosseguido pela directiva, que é o de se atingir uma efectiva igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (acórdão de 2 de Agosto de 1993, Marshall, já referido, n.° 24), e o carácter fundamental do direito a uma protecção jurisdicional efectiva, não poderá deduzir-se do artigo 7.° da directiva, na ausência de uma indicação clara em sentido contrário, a intenção do legislador de limitar a protecção do trabalhador, contra medidas decididas pela entidade patronal a título de represálias, apenas ao despedimento, que, constituindo embora uma medida de gravidade particular, não constitui, contudo, a única medida que pode eficazmente dissuadir um trabalhador de usar do seu direito a uma protecção jurisdicional. Entre tais medidas dissuasoras figuram, nomeadamente, as que, como no caso em apreço no processo principal, ocorrem como reacção a uma acção proposta contra a entidade patronal e são destinadas a entravar as diligências do trabalhador despedido na sua procura de novo emprego.

28 Nestas condições, há que responder ao órgão jurisdicional nacional que o artigo 6.° da directiva obriga os Estados-Membros a introduzir na sua ordem jurídica interna as medidas necessárias para assegurar uma protecção jurisdicional ao trabalhador cuja entidade patronal recusa fornecer referências, após a cessação da relação de trabalho, como reacção a uma acção judicial proposta com vista a fazer respeitar o princípio da igualdade de tratamento na acepção da directiva.

Quanto às despesas

29 As despesas efectuadas pelo Governo do Reino Unido e pela Comissão das Comunidades Europeias, que apresentaram observações ao Tribunal, não são reembolsáveis. 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.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA,

pronunciando-se sobre as questões submetidas pelo Employment Appeal Tribunal, London, por despacho de 20 de Novembro de 1996, declara:

O artigo 6.° 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, obriga os Estados-Membros a introduzir na sua ordem jurídica interna as medidas necessárias para assegurar uma protecção jurisdicional ao trabalhador cuja entidade patronal recusa fornecer referências, após a cessação da relação de trabalho, como reacção a uma acção judicial proposta com vista a fazer respeitar o princípio da igualdade de tratamento na acepção da directiva.

Rodríguez Iglesias	Ragnemalm	Schintgen	Mancini
Moitinho de Almeida	Murray	Edward	Puissochet
Hirsch	Jann		Ioannou

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 22 de Setembro de 1998.

O secretário

R. Grass

O presidente

G. C. Rodríguez Iglesias