CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER apresentadas em 12 de Maio de 2005 [1]

1. Com esta questão prejudicial, a Commissione tributaria provinciale di Novara (Itália) pretende saber se o artigo 141.º CE ou a Directiva 76/207/CEE [2] se opõem a que uma disposição nacional sujeite a um tratamento fiscal diferenciado os homens e as mulheres em razão da idade, relativamente à indemnização recebida do empregador em consequência da cessação antecipada do contrato de trabalho.

I — Quadro jurídico

A — *O direito comunitário*

1. O artigo 141.º CE

2. Este artigo dispõe:

«1. Os Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual.

2. Para efeitos do presente artigo, entende-se por 'remuneração' o salário ou vencimento ordinário, base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último.

A igualdade de remuneração sem discriminação em razão do sexo implica que:

a) A remuneração do mesmo trabalho pago à tarefa seja estabelecida na base de uma mesma unidade de medida;

1 — Língua original: espanhol.

2 — Directiva do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que diz respeito ao acesso ao emprego, à formação e à promoção profissional, bem como às condições de trabalho (JO L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70); alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002 (JO L 269, p. 15), que entrou em vigor em 5 de Outubro de 2002.

b) A remuneração do trabalho pago por unidade de tempo seja a mesma para um mesmo posto de trabalho.

3. O Conselho, deliberando nos termos do artigo 251.º e após consulta ao Comité Económico e Social, adoptará medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

4. A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou adoptem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma actividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.»

3. No sentido de reforçar estas regras básicas, existem diversas normas de direito derivado, designadamente a 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 [3], bem como a referida Directiva 76/207, cujos âmbitos de aplicação se excluem mutuamente [4].

2. A Directiva 76/207

4. O artigo 1.º frisa o objectivo de realizar a igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, incluindo a promoção, a formação profissional, as condições de trabalho e, em determinadas condições, a segurança social [5]. O que implica, por força do n.º 1 do artigo 2.º, «a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar».

3 — JO L 45, p. 19; EE 05 F2 p. 52.

4 — Acórdão de 11 de Setembro de 2003, Steinicke (C-77/02, Colect., p. I-9027, n.ºs 48 a 51). Neste mesmo sentido se pronunciou a advogada-geral J. Kokott nas conclusões nos processos Wippel (acórdão de 12 de Outubro de 2004, C-313/02, Colect., p. I-0000, n.º 64), e Hlozek (acórdão de 9 de Dezembro de 2004, C-19/02, Colect., p. I-0000, n.ºs 96 e 97).

5 — Cabeza Pereira, J., «El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión», *Revista española de derecho del trabajo*, n.º 104, Março/Abril 2001, p. 211, nota 65, refere que esta directiva apresenta uns objectivos inferiores aos da Convenção da Organização Internacional do Trabalho n.º 111, de 1958, relativa à discriminação em matéria de emprego e ocupação.

5. Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º, a aplicação do princípio 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» impondo o n.º 2 do mesmo artigo aos Estados-Membros a obrigação de adoptarem as medidas necessárias «a fim de que:

a) Sejam suprimidas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento;

b) Sejam nulas, anuláveis ou possam ser revistas as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento que figurem em convenções colectivas ou em contratos individuais de trabalho, em regulamentos internos das empresas, bem como nos estatutos das profissões independentes;

c) Sejam revistas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento quando a preocupação de protecção que as inspirou na origem tenha deixado de ter fundamento; e que, no que se refere às disposições convencionais da mesma natureza, os parceiros sociais sejam convidados a proceder às desejáveis revisões» [6].

6. O n.º 2 do artigo 1.º, tendo em vista assegurar a progressiva supressão das discriminações em matéria de segurança social, determina que o Conselho adoptará, sob proposta da Comissão, disposições que especificarão «o seu conteúdo, alcance e modalidades de aplicação» do mencionado princípio, entre as quais se inclui a Directiva 79/7/CEE [7].

3. A Directiva 79/7

7. Nos termos do n.º 1 do artigo 3.º, a directiva aplica-se aos regimes legais que asseguram a protecção contra a doença, invalidez, velhice, acidente de trabalho e doença profissional e o desemprego, bem como às disposições relativas à assistência social na medida em que os completem ou substituam. O n.º 2 exclui do seu âmbito de

6 — A Directiva 2002/73, já referida, revogou esta disposição; no entanto, o seu conteúdo infere-se da nova redacção do artigo 3.º, já que a alínea c) do n.º 1, prevê que as suas disposições serão aplicadas às «condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração tal como estabelecido na Directiva 75/117/CEE» e a alínea a) do n.º 2 mantém para os Estados-Membros a obrigação de revogarem «as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento».

7 — Directiva 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 1979, L 6, p. 24; EE 05 F2 p. 174).

aplicação as disposições respeitantes às prestações de sobreviventes, de maternidade e as familiares que não sejam concedidas a título de acréscimos às prestações devidos por cônjuge e por pessoa a cargo [8].

8. Por força do artigo 4.º, a harmonização exige a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente por referência, nomeadamente, ao estado civil ou familiar especialmente no que respeita:

«— ao âmbito dos regimes e às condições de acesso aos regimes,

— à obrigação de pagar as cotizações e ao cálculo destas,

— ao cálculo das prestações [...]».

9. Como decorre do artigo 5.º, os Estados-Membros devem tomar «as medidas necessárias a fim de serem suprimidas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas» contrárias ao princípio da igualdade de tratamento. No entanto, o n.º 1 do artigo 7.º permite que os Estados-Membros excluam do âmbito de aplicação da directiva «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» [alínea a)], bem como diferentes vantagens e direitos.

B — *O direito italiano*

10. O artigo 9.º da Lei n.º 1272, de 6 de Julho de 1939, na redacção dada pelo artigo 2.º da Lei n.º 218, de 4 de Abril de 1952 [9], consagrou o direito à pensão dos trabalhadores ao completarem 60 anos e das trabalhadoras ao perfazerem 55 anos, apesar de, nos termos do artigo 1.º e da tabela do anexo A do Decreto legislativo n.º 503, de 30 de Dezembro de 1992 [10], estas idades terem passado, respectivamente, para os 65 anos e os 60 anos.

8 — A regulamentação desta matéria é completada com a 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).

9 — «Riordinamento delle pensioni dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti», suplemento ordinário do GURI n.º 89, de 15 de Abril de 1952.

10 — «Norme per il riordinamento del sistema previdenziale dei lavoratori privati e pubblici, a norma dell'articolo 3 della Legge 23 ottobre 1992, n.º 421», suplemento ordinário do GURI n.º 305, de 30 de Dezembro de 1992.

11. A Lei n.º 155, de 23 de Abril de 1981 [11], admite que, nas empresas declaradas em crise pelo Comitato Interministeriale per il Coordinamento della Politica industriale, os trabalhadores se pré-reformem a partir dos 55 anos e as trabalhadoras a partir dos 50 anos.

12. O Decreto n.º 917 do Presidente da República, de 22 de Dezembro de 1986 [12], regula o tratamento fiscal dos montantes pagos por ocasião da cessação dos contratos de trabalho, no âmbito de programas que incentivem a saída, estabelecendo uma distinção entre os homens e as mulheres. O artigo 17.º, n.º 4 bis, aditado pelo Decreto legislativo n.º 314, de 2 de Setembro de 1997 [13], determina que:

«Aos montantes pagos por ocasião da cessação da relação de trabalho, a fim de incentivar a cessação voluntária [14] da relação por parte dos trabalhadores que tenham atingido a idade de 50 anos, no caso das mulheres, e de 55 anos, no caso dos homens, referidos no artigo 16.º, n.º 1, alínea a) [15], é aplicado o imposto à taxa igual a metade daquela que é aplicada à indemnização por cessação da relação de trabalho e às outras indemnizações e montantes indicados na alínea a) do n.º 1 do artigo 16.º»

II — Os factos, o processo principal e a questão prejudicial

13. P. Vergani aderiu a um plano de cessação voluntária do contrato de trabalho da Chubb Insurance Company S.A., em que estava empregado, e, em 14 de Novembro de 2001, ao perfazer 51 anos, rescindiu o seu contrato de trabalho com a empresa, tendo recebido, por este motivo, a título de compensação, 751 000 000 ITL (387 859,13 EUR) e retida a quantia correspondente ao Imposto sobre os Rendimentos das Pessoas Singulares (IRS), para cuja determinação foi aplicada uma taxa de 33,95%.

11 — «Adeguamento delle strutture e delle procedure per la liquidazione urgente delle pensioni e per i trattamenti disoccupazione, e misure urgenti in materia previdenziale e pensionistica», suplemento ordinário do GURI n.º 114, de 27 de Abril de 1981.

12 — «Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi», suplemento ordinário do GURI n.º 302, de 31 de Dezembro de 1986.

13 — «Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro dipendente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro», suplemento ordinário do GURI n.º 219, de 19 de Setembro de 1997.

14 — O texto italiano refere «[...] al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori [...]».

15 — Que determina: «a) Trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del Codice Civile e indennità equipollenti, comunque denominate, commisurate alla durata dei rapporti di lavoro dipendente, compresi quelli contemplati alle lettere a) e g) del comma primo dell'articolo 47, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 2122 del Codice Civile; altre indennità e somme percepite una volta tanto in dipendenza della cessazione dei predetti rapporti, comprese l'indennità di preavviso, le somme risultanti dalla capitalizzazione di pensioni e quelle attribuite a fronte dell'obbligo di non concorrenza ai sensi dell'articolo 2125 del Codice Civile».

14. O pedido de redução do imposto em 50% e do reembolso de 70 757,22 EUR do montante retido e dos juros vencidos foi rejeitado pela Agenzia delle Entrate, Ufficio di Arona (órgão executivo do Ministério italiano da Economia e Finanças), dado que o benefício fiscal apenas é concedido aos trabalhadores do sexo masculino com mais de 55 anos.

15. P. Vergani interpôs recurso desta decisão na Commissione tributaria provinciale di Novara que suspendeu a instância e, antes de se pronunciar, submeteu ao Tribunal de Justiça a seguinte questão:

«O artigo 17.°, n.° 4 bis, do Decreto do Presidente da República n.° 917/86 viola, é contrário ou, pelo menos, cria condições de disparidade de tratamento entre homens e mulheres, proibida pelo artigo 141.° CE (ex-artigo 119.° do Tratado CE) e pela Directiva 76/207/CEE, quando concede, em igualdade de condições, o benefício que consiste na tributação do incentivo à cessação voluntária da relação de trabalho e dos montantes pagos por ocasião da cessação da relação de trabalho, a uma taxa reduzida a metade (50%), aos trabalhadores que tenham ultrapassado os 50 anos, no caso das mulheres, e os 55 anos, no caso dos homens?»

III — Tramitação do processo no Tribunal de Justiça

16. Apresentaram observações escritas no prazo estabelecido no artigo 20.° do Estatuto (CE) do Tribunal de Justiça, P. Vergani, o Governo italiano e a Comissão.

17. Na audiência, que teve lugar em 14 de Abril de 2005, compareceram, para formular oralmente as suas alegações, os representantes de P. Vergani e o agente da Comissão.

IV — A igualdade entre os trabalhadores de um e de outro sexo na União

18. De forma a facilitar a resposta à questão prejudicial, há, a título preliminar, que enunciar alguns aspectos da proibição da discriminação no domínio laboral [16], começando pela sua regulamentação nos Tratados, referindo depois as suas principais

16 — Para Balaguer Callejón, M. L., «Derecho comunitario y derecho interno en la interdicción de la discriminación por razón de género», *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, n.° 1, Janeiro-Junho de 2004, p. 383, a legislação europeia nesta matéria é, normalmente, mais avançada do que a de alguns Estados-Membros, em particular no domínio laboral.

manifestações e expondo por fim os critérios precisos para verificar a existência de uma diferença de tratamento contrária ao ordenamento comunitário.

A — *O direito originário*

19. A situação jurídica da mulher na Europa dos anos 50 era muito diferente da desconsideração de que foi alvo ao longo da História. Basta recordar, por exemplo, que Fray Luis de León, na sua obra *La perfecta casada,* lhe atribuiu uma natureza «flaca y deleznable más que outro animal y de su costumbre e ingenio quebradiza y melindrosa» [17]. Existiram, contudo, outras vozes que também no século XVI deram testemunho da ofensa; entre todas, salientamos a de Teresa de Ávila, quando no seu *Camino de perfección* escreveu: «No lo creo yo, señor, de vuestra bondad y justicia, que sois justo juez y no como los jueces de este mundo, que como son hijos de Adán y, en fín, todos varones, no hay virtud de mujer que no tengan por sospechosa» [18].

20. Quando se instituíram as Comunidades Europeias, o princípio da igualdade entre homens e mulheres sofria de importantes deficiências, que foram sendo limadas num processo contínuo de superação [19].

21. Os Tratados institutivos, fiéis ao seu propósito de facilitar as trocas económicas, não prestaram atenção directa a estes aspectos. As principais referências destinavam-se a impedir que os assalariados fossem discriminados em razão da nacionalidade (ex-artigo 48.° do Tratado CE) e à sua protecção social (ex-artigo 51.° do Tratado CE), no âmbito da livre circulação dos factores de produção. Por outro lado, os escassos preceitos que reconheciam direitos especificamente laborais, como a igualdade de remuneração entre homens e mulheres (ex-artigo 119.° do Tratado CE), destinavam-se a evitar o «dumping social», que falsearia a concorrência entre os Estados-Membros [20], ainda que adicionalmente se fizesse alusão à necessidade de promover a melhoria das condições de vida e de trabalho, com vista a conseguir a sua equiparação no progresso (ex-artigo 117.° do Tratado CE) e fosse

17 — Fray Luis de León, *La perfecta casada,* edição de Javier San José Lera, Espasa Calpe, col. Austral, Madrid, 1992, p. 86.

18 — Teresa de Ávila, *Camino de perfección,* edição preparada por María Jesús Mancho Duque, Espasa Calpe, col. Austral, Madrid, 1996, p. 81, nota 170, que faz referência ao *Códice de El Escorial.*

19 — V. López López, J., e Chacartegui Jávega, C., «Las políticas de empleo comunitarias sobre inserción de la mujer en el mercado de trabajo. Del principio de igualdad retributiva en el Tratado de Roma a la constitucionalización comunitaria del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el Tratado de Ámsterdam», *Revista española de derecho del trabajo,* n.° 99, 2000, pp. 5 e segs.

20 — Ordóñez Solís, D., *La igualdad entre hombres y mujeres en el derecho europeo,* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Consejo general del Poder Judicial, Madrid, 1999, p. 44.

criado o Fundo Social Europeu (ex-artigos 123.º e segs. do Tratado CE) [21].

22. A ordem das prioridades existente no momento em que começaram a ser dados os primeiros passos justifica a pouca iniciativa comunitária nesta matéria, orientada fundamentalmente para facilitar a circulação dos trabalhadores e coordenar os mecanismos de protecção. Contudo, nos anos 70 abordaram-se outros temas, tendo sido aprovadas disposições relativas à igualdade em matéria de remuneração (Directiva 75/117), ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissional, bem como às condições de trabalho (Directiva 76/207) ou à segurança social (Directiva 79/7).

23. O Acto Único Europeu [22] não se ocupou em especial da igualdade laboral, mas introduziu nos textos-base algumas normas destinadas a melhorar o ambiente de trabalho, bem como a protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores (ex-artigo 118.º-A do Tratado CE), concebeu os fundos estruturais a fim de obter a coesão económica e social (ex-artigos 130.º-A e segs. do Tratado CE), fomentando, além disso, o diálogo neste domínio (ex-artigo 118.º-B do Tratado CE).

24. Com o Tratado da União Europeia [23], esta política comunitária alcança uma identidade própria e independente da económica, uma vez que entre os objectivos da União e da Comunidade se inclui o de promover o progresso social e um elevado nível de emprego e de protecção social (ex-artigos B do Tratado da União Europeia e 2.º do Tratado CE, respectivamente), ainda que as inovações mais importantes se encontrem no Protocolo relativo à Política Social — que não foi subscrito pelo Reino Unido —, inspirado na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de 1989 [24], que acolheu um acordo nessa matéria, no qual se mencionava a igualdade de oportunidades e de tratamento (artigo 2.º, n.º 1).

25. O Tratado de Amesterdão [25] confirma o princípio através da sua inclusão expressa nos objectivos da Comunidade, à qual incumbe «[...] promover, através da criação de um mercado comum e de uma união económica e monetária e da aplicação das políticas ou acções comuns a que se referem

21 — Rocella, M., e Treu, T., *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*, 2.ª ed., Ceadm, Pádua, 1995; Colina, M., Ramírez, J. M. e Sala Franco, T., *Derecho Social Comunitario*, 2.ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 1995; e Sempere Navarro, A. V., no prefácio do livro de Biurrun Abad, F. J., Meléndez Morillo-Velarde, L., e Pérez Campos, A. I., *Cuestiones laborales de derecho social comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 2002, pp. 21 a 30.

22 — JO 1987, L 169, p. 1.

23 — JO 1992, C 191, p. 1.

24 — COM(89) 471 final.

25 — Tratado que altera o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns actos relativos a esses Tratados, assinado em Amesterdão em 2 de Outubro de 1997 (JO 1997, C 340, p. 1).

os artigos 3.º e 4.º, [...] a igualdade entre homens e mulheres [...]» (artigo 2.º) [26]. Reafirmando-o com a introdução de um novo número no artigo 3.º, nos termos do qual em todas as acções previstas no referido artigo, se fixa o objectivo de eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres [27]. Além disso, integra no Tratado CE o Protocolo relativo à Política Social, ampliando o seu conteúdo ao mesmo tempo que é dotado de um maior vigor. Especial relevância reveste a recepção explícita dos direitos fundamentais de carácter social (artigo 136.º CE), dos quais se destaca a igualdade entre trabalhadores masculinos e femininos.

26. Neste panorama normativo, o Tratado de Nice [28], de momento a última peça essencial da construção europeia, incide em aspectos como a luta contra a exclusão social.

27. Maior relevância assume a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, proclamada em 7 de Dezembro de 2000 no Conselho Europeu de Nice, uma vez que, para além da polémica suscitada em torno da sua natureza jurídica, exerce uma influência importante nos textos que posteriormente foram projectados e aprovados.

28. Por último, o Tratado que estabelece uma Constituição para a Europa [29] refere a igualdade entre os valores em que se funda a União, aludindo expressamente à dos «homens e mulheres» (artigo I-2.º); declara que a União «combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a protecção sociais, a igualdade entre homens e mulheres [...]» (artigo I-3.º, n.º 3, segundo parágrafo); e, na parte dedicada aos direitos fundamentais, afirma que «deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração» sendo certo que este princípio «não obsta a que se mantenham ou adoptem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado» (artigo II-83.º). Encontram-se outros exemplos quando regula a política social: prevendo apoiar e completar as acções nacionais no domínio da «igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho» [artigo III-210.º, n.º 1 alínea i)], e impondo aos Estados-Membros a obrigação de assegurar «a aplicação do princípio de igualdade da remuneração entre trabalhadores femininos e masculinos, por trabalho igual ou de valor igual», autorizando-os a manter ou a adoptar medidas «destinadas a facilitar o exercício de

26 — Rodríguez-Piñero e Bravo-Ferrer, M., «Igualdad de género y políticas comunitarias», *Relaciones Laborales*, n.º 6, 2000, pp. 3 e segs.

27 — Segundo Leclerc, S., «L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes: l'ascension d'un droit social fondamental», na obra colectiva *L'Union européenne et les droits fondamentaux*, Bruylant, Bruxelas, 1999, pp. 215 e 216, esta nova disposição alarga o campo de aplicação do princípio mais emblemático do contexto social, formulando-o de forma positiva, e não apenas como um resultado da proibição da discriminação.

28 — JO 2001, C 80, p. 1.

29 — JO 2004, C 310, p. 1.

uma actividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional», ao mesmo tempo que remete para a lei e para a lei-quadro europeia a definição das medidas destinadas a evitar desigualdades «em matéria de emprego e de trabalho, bem como no domínio da remuneração» (artigo III-214.º).

1. O princípio da igualdade de remuneração

B — *Conteúdo*

29. «A supressão das discriminações em razão do sexo» constitui um dos direitos humanos [30], tendo-se convertido numa faceta importante da política social comunitária, tanto no plano quantitativo como qualitativo [31]. Incide em três domínios principais: no âmbito salarial, no acesso ao emprego, à carreira profissional e às condições de trabalho, bem como em matéria de segurança social [32].

30. Este princípio «integra os fundamentos da Comunidade» [33], sendo a expressão mais sensível da proibição da discriminação entre trabalhadores masculinos e femininos [34]. Está reconhecido no artigo 141.º CE, cuja vertente económica, centrada na eliminação das distorções de concorrência entre as empresas estabelecidas em diferentes Estados-Membros, assume um carácter secundário relativamente ao objectivo social que o inspira [35]. Já afirmei no n.º 32 das conclusões do processo Mayer [36] que esta disposição contém uma previsão pouco habitual num acordo internacional. Em primeiro lugar, representa um ideal social e um instrumento, pelo menos indirecto, para harmonizar a política laboral na União. Em segundo lugar, impõe uma obrigação de resultado [37], um objectivo económico e social em si mesmo. A

30 — Acórdão de 15 de Junho de 1978, Defrenne III (149/77, Colect., p. 463, n.º 27); no mesmo sentido, acórdão de 12 de Dezembro de 2002, Rodríguez Caballero (C-442/00, Colect., p. I-11915, n.º 32).

31 — Pérez del Río, T., *Una aproximación al derecho comunitario*, Tecnos, Madrid, 2000, p. 87.

32 — Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J. M., e Sempere Navarro, A. V., *Derecho Social Europeo*, Tecnos, Madrid, 1994, em particular o segundo capítulo «La acción comunitaria a favor de la igualdad laboral por razón de sexo», pp. 49 e segs.

33 — Acórdão de 8 de Abril de 1976, Defrenne II (43/75, Colect., p. 193).

34 — Quintanilla Navarro, B., *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*, Marcial Pons, Madrid, 1996, pp. 63 a 168.

35 — Acórdão de 10 de Fevereiro de 2000, Schröder (C-50/96, Colect., p. I-743, n.º57).

36 — Acórdão de 13 de Janeiro de 2005 (C-356/03, Colect., p. I-0000).

37 — Acórdão de 28 de Setembro de 1994, Coloroll Pension Trustees (C-200/91, Colect., p. I-4389, n.º 38).

sua redacção decorre do artigo 2.º da Convenção n.º 100, de 1951, da Organização Internacional do Trabalho [38].

31. O núcleo central da referida disposição gira em torno do conceito de «remuneração» que o Tribunal de Justiça precisou paulatinamente [39], alargando-o a todas as regalias pecuniárias ou em espécie, actuais ou futuras, desde que pagas, ainda que indirectamente, pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego [40], por força de um contrato, de disposições legais ou a título voluntário [41]. A análise da jurisprudência revela um denominador comum no plano dos sujeitos, pois sem ter expressamente salientado este aspecto, deixou claro que o pagador deve ser o empregador, mesmo que tenha natureza pública [42]. Isto mesmo se infere do artigo 141.º CE.

32. Além disso, há que ter em consideração outras normas de direito derivado como a Directiva 75/117.

2. O princípio da igualdade de tratamento

33. Depois das alterações introduzidas pelo Tratado de Amesterdão, o artigo 141.º CE

38 — Ellis, Evelyn, *EC Sex Equality Law*, 2.ª ed., col. Oxford EC Law Library, ed. Clarendon Press, Oxford, 1998, p. 62. Também Cruz Villalón, J., «Los intersticios de penetración de la prohibición de discriminación en el derecho comunitario», na obra colectiva *La igualdad de trato en el Derecho comunitario*, Aranzadi, Pamplona, 1997, designadamente, pp. 38 e segs.

39 — A jurisprudência considerou que se integram no conceito de remuneração, a título de exemplo, as regalias em matéria de transporte concedidas por uma companhia ferroviária aos seus funcionários no momento da reforma, extensivas aos membros da sua família, de forma que os parentes das antigas empregadas deviam também beneficiar destas regalias nas mesmas condições (acórdão de 9 de Fevereiro de 1982, Garland, 12/81, Recueil, p. 359); os regimes profissionais de pensões criados por acordo dos parceiros sociais e financiados, no todo ou em parte, pela empresa (acórdão de 13 de Maio de 1986, Bilka, 170/84, Colect., p. 1607); a continuação do pagamento do salário referente ao período de ausência por motivo de doença (acórdão de 13 de Julho de 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Colect., p. 2743); as prestações concedidas por despedimento devido a causas económicas, bem como as pensões pagas pelos regimes profissionais privados (acórdão de 17 de Maio de 1990, Barber, C-262/88, Colect., p. I-1889); a indemnização paga aos membros dos comités de empresa, sob a forma de períodos de descanso pagos ou de remuneração por horas extraordinárias, pela participação em estágios de formação que conferem os conhecimentos necessários para a actividade dos referidos comités, mesmo que, durante o período dos estágios de formação não exerçam qualquer actividade prevista pelo seu contrato de trabalho (acórdão de 4 de Junho de 1992, Bötel, C-360/90, Colect., p. I-3589); o direito de inscrição num regime profissional de pensões (acórdãos de 28 de Setembro de 1994, Vroege, C-57/93, Colect., p. I-4541, e Fisscher, C-128/93, Colect., p. I-4583); a indemnização por despedimento (acórdão de 14 de Setembro de 1999, Gruber, C-249/97, Colect., p. I-5295); a gratificação de Natal paga a título voluntário e excepcional que se destina a servir de incentivo ao trabalho futuro e à fidelidade à empresa (acórdão de 21 de Outubro de 1999, Lewen, C-333/97, Colect., p. I-7243); ou a pensão de pré-reforma, complementar à indemnização por despedimento (acórdão Hlozek, já referido na nota 4).

40 — Acórdãos de 25 de Maio de 1971, Defrenne I (80/70, Colect., p. 161, n.º 6); de 3 de Dezembro de 1987, Newstead (192/85, Colect., p. 4753, n.º 11); de 22 de Dezembro de 1993, Neath (C-152/91, Colect., p. I-6935, n.º 28); de 23 de Outubro de 2003, Schönheit e Becker (C-4/02 e C-5/02, Colect., p. I-12575, n.º 56); e de 30 de Março de 2004, Alabaster (C-147/02, Colect., p. I-3101, n.º 42); v., também, acórdãos Garland, n.º 5; Barber, n.º 12; e Coloroll Pension Trustees, n.º 77; já referidos.

41 — Acórdãos Garland, n.º 10; Barber, n.º 20; e Lewen, n.º 21; já referidos.

42 — O acórdão de 27 de Junho de 1990, Kowalska (C-33/89, Colect., p. I-2591, n.º 12), recorda que o princípio vincula tanto os empregadores privados como a Administração Pública.

prevê no seu n.º 3, o princípio da «igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho». Anteriormente, a Directiva 76/207 tinha reconhecido que a igualdade de tratamento deve abranger os vários aspectos da relação laboral [43], dado que não afecta unicamente a remuneração, referindo expressamente o acesso ao emprego, a formação e promoção profissionais, bem como as condições de trabalho, incluindo as de despedimento [44]. Este último ponto tem que ser entendido em sentido amplo, abrangendo qualquer tipo de cessação ou de termo do contrato, independentemente da designação que as partes lhe tenham atribuído, incluindo a cessação por mútuo acordo [45].

34. As questões relativas à reforma são alvo de uma atenção especial, tendo o Tribunal de Justiça declarado que um limite de idade para a cessação obrigatória do contrato de trabalho, decidido no quadro da política geral de uma empresa, mesmo que implique a concessão de uma pensão, integra-se no conceito de «despedimento» atrás referido, de forma que a «a excepção à proibição da discriminação em razão do sexo prevista no artigo 7.º, n.º 1, alínea a), da Directiva 79/7 só é aplicável à fixação da idade de reforma e às consequências que possa implicar para outras prestações de segurança social» [46].

3. A igualdade das prestações sociais

35. A Directiva 79/7 tem como objectivo a aplicação do princípio da igualdade de tratamentos às contingências e situações de risco previstas nos regimes legais de segurança social — a Directiva 86/378, já referida, visa o mesmo fim relativamente aos regimes profissionais [47].

36. De acordo com a jurisprudência, uma prestação só entra no seu campo de aplicação se consistir numa medida de protecção contra um dos riscos enumerados no

43 — Durán López, F., «La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976», na obra colectiva *Cuestiones actuales del Derecho del trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de derecho del trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1990, pp. 405 e segs.

44 — Acórdão de 2 de Agosto de 1993, Marshall II (C-271/91, Colect., p. I-4367, n.º 19).

45 — Acórdãos de 16 de Fevereiro de 1982, Burton (19/81, Recueil, p. 554), e de 26 de Fevereiro de 1986, Roberts (151/84, Colect., p. 703).

46 — Acórdãos de 26 de Fevereiro de 1986, Marshall I (152/84, Colect., p. 723, n.ºs 34 e 36), e Roberts, já referido, n.ºs 34 e 35.

47 — Recio Laza, A., *La seguridad social en la jurisprudencia comunitaria*, La Ley, Madrid 1986; v., também, Fernández Domínguez, J. J., *La mujer ante el Derecho de la seguridad social. Antiguos y nuevos problemas de la igualdad de trato por razón de sexo*, La Ley, Madrid, 1999.

artigo 3.º, n.º 1, aos quais deve estar directa e efectivamente ligada [48].

C — *A verificação de uma discriminação*

37. Na ausência de uma definição legal, o Tribunal de Justiça desenvolve um conceito semelhante de desigualdade nos três aspectos referidos. Tem reiteradamente afirmado que não há igualdade quando se aplicam regras diferentes a situações comparáveis ou se aplica a mesma regra a situações diferentes [49]. A verificação da existência duma tal discriminação exige que se analise se as disposições controvertidas produzem efeitos mais desfavoráveis para os trabalhadores de um determinado sexo [50]. Não se admitem também discriminações indirectas, através da adopção de uma regulamentação que, embora formulada de modo neutro, prejudica de facto uma percentagem muito maior de mulheres do que de homens, a menos que exista uma justificação objectiva e estranha a qualquer discriminação em razão do sexo [51].

38. Quanto a este último aspecto, insistiu em que não violam o princípio da igualdade de tratamento as medidas que correspondem a um objectivo legítimo de política social, se forem aptas a atingir esse objectivo e necessárias para esse efeito [52], entra as quais não se incluem, por si só, as considerações de ordem orçamental [53].

V — Análise da questão prejudicial

39. As considerações anteriores conduzem, no caso em apreço, a precisar a norma

48 — Acórdãos de 4 de Fevereiro de 1992, Smithson (C-243/90, Colect., p. I-467, n.os 12 e 14); de 16 de Julho de 1992, Jackson e Cresswell (C-63/91 e C-64/91, Colect., p. I-4737, n.os 15 e 16); e de 19 de Outubro de 1995, Richardson (C-137/94, Colect., p. I-3407, n.os 8 e 9); entre outros. Aplicando estes critérios, considerou-se que, no plano material, não encontram acolhimento na directiva, por exemplo, a redução do preço dos transportes públicos para as pessoas de idade avançada (acórdão de 11 de Julho de 1996, Atkins, C-228/94, Colect., p. I-3633); o subsídio complementar concedido a quem não tem recursos suficientes para fazer face às suas necessidades (acórdão Jackson e Cresswell, já referido); o subsídio de guarda aos filhos destinado a compensar os encargos familiares (acórdão de 10 de Outubro de 1996, Hoever e Zachow, C-245/94 e C-312/94, Colect., p. I-4895); e as vantagens em matéria de seguro de velhice às pessoas que educaram os seus filhos ou o direito a prestações na sequência de períodos de interrupção de actividade devidos à educação dos filhos (acórdão de 13 de Dezembro de 1994, Grau-Hupka, C-297/93, Colect., p. I-5535). Em contrapartida, considerou-se que estavam abrangidos pela regulamentação comunitária um subsídio pago por prestação de cuidados a um inválido (acórdão de 24 de Junho de 1986, Drake, 150/85, Colect., p. I-1995), bem como os subsídios de aquecimento no Inverno às pessoas que atingiram a idade de reforma (acórdão de 16 de Dezembro de 1999, Taylor, C-382/98, Colect., p. I-8955).

49 — Acórdãos de 14 de Fevereiro de 1995, Schumacker (C-279/93, Colect., p. I-225, n.º 30); de 13 de Fevereiro de 1996, Gillespie e o. (C-342/93, Colect., p. I-475, n.º 16); e de 27 de Outubro de 1998, Boyle e o. (C-411/96, Colect., p. I-6401, n.º 39).

50 — Acórdãos de 9 de Fevereiro de 1999, Seymour-Smith e Pérez (C-167/97, Colect., p. I-623, n.º 58), e de 23 de Outubro de 2003, Schönheit e Becker, já referido, n.º 69.

51 — Acórdãos de 30 de Novembro de 1993, Kirsammer-Hack (C-189/91, Colect., p. I-6185, n.º 22); de 6 de Fevereiro de 1996, Lewark (C-457/93, Colect., p. I-243, n.º 31); de 17 de Junho de 1998, Hill e Stapleton (C-243/95, Colect., p. I-3739, n.º 34); de 12 de Julho de 2001, Jippes (C-189/01, Colect., p. I-5689, n.º 129); de 20 de Março de 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Colect., p. I-2741, n.º 50); e acórdãos Rinner-Kühn, n.º 12, e Rodríguez Caballero, n.º 32, já referidos.

52 — Acórdãos de 19 de Novembro de 1992, Molenbroek (C-226/91, Colect., p. I-5943, n.º 13), e de 6 de Abril de 2000, Jørgensen (C-226/98, Colect., p. I-2447, n.º 41).

53 — Acórdãos de 24 de Fevereiro de 1994, Roks e o. (C-343/92, Colect., p. I-571, n.º 35); de 6 de Abril de 2000, Jørgensen, n.º 42; e de 23 de Outubro de 2003, Schönheit e Becker, n.º 85; já referidos.

pertinente do direito da União para indagar da eventual existência de um tratamento discriminatório e, em caso afirmativo, a verificar se o mesmo pode ser justificado.

A — *Determinação da norma comunitária aplicável*

40. A questão prejudicial prende-se com a regulamentação fiscal italiana da indemnização por cessação do contrato de trabalho. Não se discute o montante da quantia recebida nem a idade da reforma, mas apenas o facto de as mulheres suportarem uma carga fiscal menor.

41. Estão assim excluídas as regras sobre a igualdade de remuneração, uma vez que as somas pagas pelos sujeitos passivos a título de imposto sobre os rendimentos das pessoas singulares não fazem parte do salário, apesar do alcance do referido termo no âmbito comunitário, pelo facto do empregador as não entregar por força da relação de trabalho. Além disso, numa outra perspectiva, também não se podem considerar como sendo satisfeitas pelo Estado com base num vínculo desse tipo. Por conseguinte, não são aplicáveis o artigo 141.º, n.^{os} 1 e 2, CE e a Directiva 75/117, bem como a jurisprudência que os interpretou.

42. Por outro lado, as obrigações fiscais não estão abrangidas na segurança social, independentemente de se tratar de um regime legal ou profissional. O facto de alguns impostos repousarem em considerações de ordem social não os converte em medidas de protecção de riscos. Não é assim possível recorrer à Directiva 79/7.

43. Resta apurar se é aplicável a Directiva 76/207 que, como referi, estende a igualdade a praticamente todos os aspectos da vida laboral, em particular, às condições de trabalho, incluindo a cessação do contrato.

44. Em princípio, e ainda que a referida directiva sirva com maior frequência para reagir contra as discriminações do empregador, também se aplica às que resultam da negociação colectiva ou do próprio Estado, que tem o dever de suprimir as disposições legislativas, regulamentares e administrativas que fomentem, propiciem ou dêem lugar a situações discriminatórias.

45. As compensações recebidas pelos trabalhadores por cessação da relação laboral são tributadas com as correspondentes medidas fiscais, das quais depende o respectivo montante final; deste modo, os sistemas fiscais nacionais são afectados pelas disposições da referida directiva, sem prejuízo de o poderem também ser por outras.

B — *O tratamento fiscal da indemnização por cessação do contrato de trabalho*

46. O Decreto n.º 917 do Presidente da República determina a taxa de imposto aplicável às indemnizações recebidas por cessação voluntária do contrato de trabalho, estando prevista uma taxa reduzida para as mulheres com mais de 50 anos e para os homens com mais de 55 anos.

47. Os trabalhadores obtêm o benefício fiscal com uma ou outra idade, consoante o sexo. Cria-se assim uma desigualdade em favor das mulheres, uma vez que com a mesma idade do que os homens contribuem menos para o erário público por uma contrapartida recebida a título extraordinário como consequência da cessação do contrato de trabalho, auferindo assim um maior montante líquido.

48. É esta a situação de P. Vergani que, com 51 anos no momento em que ocorreu o facto tributável, viu recusado o benefício fiscal de que teria usufruído uma trabalhadora da mesma empresa na mesma situação.

49. A verificação desta violação do princípio da igualdade de tratamento impõe que se apure se existe alguma circunstância susceptível de a justificar.

C — *A justificação da desigualdade*

1. A idade da pré-reforma

50. A Itália procura justificar a norma nacional discriminatória fazendo-a depender da regulamentação da idade da pré-reforma fixada pela Lei de 23 de Abril de 1981 em 55 anos e 50 anos, consoante, respectivamente, o sexo masculino ou feminino dos trabalhadores das empresas declaradas em crise. Mas esta relação, ainda que evidente, não justifica a discriminação em causa porque:

Em primeiro lugar, o que se discute no processo principal não versa sobre o diferente limite de idade para a resolução antecipada dos contratos de trabalho, mas sim sobre o facto de a referida diferença se repercutir no âmbito fiscal.

Em segundo lugar, não abrange outras possibilidades de extinção da relação laboral. De acordo com a argumentação do Estado italiano, só nos casos referidos na Lei de 23 de Abril de 1981 é que seria aplicado o benefício fiscal previsto no artigo 17.º, n.º 4 bis, do decreto presidencial. Contudo, esta última disposição refere-se, sem maior precisão, a qualquer «cessação da relação de trabalho a fim de incentivar a saída» enquanto a lei intervém quando tais situações ocorrem nas empresas em crise.

51. Isto é, contrariamente ao que defende a Comissão, o regime fiscal só reflecte a diferença da idade para a reforma antecipada nas situações previstas na Lei de 1981, a qual não abarca todas as possibilidades, entre as quais aquela em que se encontra P. Vergani.

2. A política social nacional

52. A jurisprudência tem reiteradamente referido que os Estados gozam de uma ampla margem de apreciação na escolha das medidas susceptíveis de prosseguirem os seus objectivos neste domínio [54]. Daí que os objectivos fixados por um país, atendendo às suas necessidades e conveniências, possam justificar que as mulheres deixem de trabalhar antes dos homens, entrando então em cena a Directiva 79/7, em particular o artigo 7.º, que autoriza a exclusão do seu âmbito de aplicação a fixação das idades de reforma para a concessão das pensões de velhice e de outros benefícios que dela dependam.

53. Ora, como já referi, a excepção enunciada na referida disposição «está limitada às discriminações existentes noutros regimes de prestações, desde que estejam necessária e objectivamente relacionadas com essa diferença de idade». É o que acontece quando é posto em causa o equilíbrio financeiro do sistema de segurança social ou a coerência entre o regime das pensões de reforma e o das outras prestações [55]. A discussão centra-se, assim, no facto de o diferente momento definido para a cessação da relação laboral estar ligado ao reconhecimento de um benefício fiscal.

54. Além disso, como atrás salientei, a referida directiva não se aplica no caso em apreço.

55. Há também que analisar se o privilégio beneficia as mulheres. Face ao contexto da norma nacional parece difícil admitir que o seu fim seja o de favorecer as trabalhadoras ou de lhes evitar um prejuízo, incentivando-as a rescindir mais cedo o seu contrato de trabalho. Se com o benefício fiscal se pretendesse que todos os empregados obtivessem rendimentos comparáveis, poderia trazer-se à colação a doutrina do acórdão Birds Eye Walls, à luz do qual a desigualdade encontraria naquele objectivo um fundamento válido. Mas faltam elementos impres-

54 — Acórdãos de 14 de Dezembro de 1995, Nolte (C-317/93, Colect., p. I-4625, n.º 33), e Megner e Scheffel (C-444/93, Colect., p. I-4741, n.º 29); de 9 de Setembro de 1999, Krüger (C-281/97, Colect., p. I-5127, n.º 28).

55 — Acórdãos de 30 de Março de 1993, Thomas e o. (C-328/91, Colect., p. I-1247, n.º 20); de 11 de Agosto de 1995, Graham e o. (C-92/94, Colect., p. I-2521, n.º 11); de 30 de Janeiro de 1997, Balestra (C-139/95, Colect., p. I-549, n.º 33); de 23 de Maio de 2000, Buchner e o. (C-104/98, Colect., p. I-3625, n.º 25); e de 4 de Março de 2004, Haackert (C-303/02, Colect., p. I-2195, n.º 30).

cindíveis para comprovar que seja esse o propósito e, por conseguinte, que se trate do mesmo caso [56].

3. Motivos económicos

56. Importa, por último, analisar se, como alega a Comissão, a desigualdade controvertida encerra interesses económicos ou financeiros.

57. Não se vislumbra essa eventualidade, dado que, segundo o acórdão Roks e o., já referido, ainda que considerações de ordem orçamental possam inspirar as opções de política social de um Estado-Membro e influenciem a natureza ou o alcance das medidas de protecção social adoptadas, não constituem, em si mesmas, um objectivo prosseguido por essa política, não sendo, consequentemente, susceptíveis de justificar uma discriminação em detrimento de um dos sexos (n.º 35) [57].

58. Além disso, esta justificação não foi sequer invocada pelo Estado em causa [58].

D — *Corolário*

59. As considerações precedentes levam a considerar contrária aos artigos 2.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 uma redução do imposto que incide sobre as indemnizações por cessação do contrato de trabalho, condicionada à idade diferente dos homens e das mulheres, sem que a discriminação se justifique por razões objectivas e estranhas ao sexo dos trabalhadores.

60. Chega-se à mesma conclusão se, por hipótese, recorrermos ao princípio da igualdade de remuneração, no sentido que o Tribunal de Justiça lhe deu em numerosos casos a partir do referido acórdão Barber, indicando que a fixação de condições de idade diferentes consoante o sexo em relação à concessão ou ao cálculo das prestações pagas no âmbito de um regime complementar contratual é contrária ao artigo 141.º CE, ainda que a diferença se baseie nas respectivas idades de reforma previstas no regime legal nacional [59]. Esta interpretação pode perfeitamente aplicar-se ao tratamento fiscal de qualquer remuneração.

56 — Acórdão de 9 de Novembro de 1993 (C-132/92, Colect., p. I-5579).

57 — No mesmo sentido, acórdãos de 10 de Março de 2005, Nikoloudi (C-196/02, Colect., p. I-0000, n.º 53), e de 20 de Março de 2003, Kutz-Bauer, já referido, n.º59.

58 — Ao responder na audiência à questão que lhe coloquei, a Comissão não precisou esta alegação nem forneceu elementos concretos a seu respeito, limitando-se a salientar o carácter neutro da regulamentação italiana.

59 — Designadamente, acórdãos de 14 de Dezembro de 1993, Moroni (C-110/91, Colect., p. I-6591, n.ºs 10 e 20), e de 28 de Setembro de 1994, Smith e o. (C-408/92, Colect., p. I-4435, n.º 11).

VI — Conclusão

61. Tendo em atenção as considerações precedentes, sugiro ao Tribunal de Justiça que responda à questão prejudicial da Commissione tributaria provinciale di Novara (Itália) do seguinte modo:

«O direito comunitário, concretamente 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, opõe-se a que uma redução fiscal da tributação das quantias recebidas por cessação da relação de trabalho a fim de incentivar a saída se aplique às trabalhadoras com mais de 50 anos e aos trabalhadores unicamente quando tenham mais de 55 anos.»