ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA
17 de Fevereiro de 1998 *

No processo C-249/96,

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

Lisa Jacqueline Grant

e

South-West Trains Ltd,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 119.° do Tratado CE, 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), e 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, C. Gulmann, H. Ragnemalm, M. Wathelet, presidentes de secção, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet (relator), G. Hirsch, P. Jann e L. Sevón, juízes,

advogado-geral: M. B. Elmer,
secretário: L. Hewlett, administradora,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação de L. Grant, por Cherie Booth, QC, Peter Duffy e Marie Demetriou, barristers,

— em representação da South-West Trains Ltd, por Nicholas Underhill, QC, e Murray Shanks, barrister,

— em representação do Governo do Reino Unido, por John E. Collins, do Treasury Solicitor's Department, na qualidade de agente, assistido por Stephen Richards e David Anderson, barristers,

— em representação do Governo francês, por C. de Salins, subdirectora na Direcção dos Assuntos Jurídicos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, e Anne de Bourgoing, encarregada de missão na mesma direcção, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por Christopher Docksey, Marie Wolfcarius e Carmel O'Reilly, membros do Serviço Jurídico, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações de L. Grant, representada por Cherie Booth, Peter Duffy e Marie Demetriou, da South-West Trains Ltd, representada por Nicholas Underhill e Murray Shanks, do Governo do Reino Unido, representado por John E. Collins, David Anderson e Patrick Elias, QC, e da Comissão, representada por Carmel O'Reilly e Marie Wolfcarius, na audiência de 9 de Julho de 1997,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 30 de Setembro de 1997,

profere o presente

Acórdão

1 Por decisão de 19 de Julho de 1996, entrada no Tribunal de Justiça em 22 de Julho seguinte, o Industrial Tribunal, Southampton, apresentou, nos termos do artigo 177.° do Tratado CE, seis questões prejudiciais relativas à interpretação do artigo 119.° do mesmo Tratado, 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), e 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).

2 Estas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio que opõe L. Grant à sua entidade patronal, a South-West Trains Ltd (a seguir «SWT»), a propósito da recusa da atribuição por esta última de reduções no preço dos transportes ao parceiro de sexo feminino de L. Grant.

3 L. Grant é empregada da SWT, companhia de caminho de ferro da região de Southampton.

4 A cláusula 18.ª do seu contrato de trabalho, intitulada «regalias concedidas nos transportes», estipula:

«Terá direito às viagens grátis e a preços reduzidos a que têm direito os trabalhadores da sua categoria. O seu cônjuge e as pessoas a seu cargo beneficiarão também de reduções nos transportes. As reduções nos transportes são concedidas livremente pela (entidade patronal) e serão retiradas em caso de abuso.»

5 À época dos factos do litígio, o regulamento adoptado pela entidade patronal para aplicação destas cláusulas (Staff Travel Facilities Privilege Ticket Regulations) previa, no seu artigo 8.° («cônjuges»):

«As reduções no preço dos transportes são concedidas a todos os trabalhadores casados... em relação ao seu cônjuge legítimo, salvo se este último estiver legalmente separado do trabalhador assalariado.

...

As reduções no preço dos transportes são concedidas ao "common law opposit sex spouse" (expressão habitualmente utilizada para designar o concubino de sexo oposto) do agente... desde que seja apresentada uma declaração solene de que existe uma relação significativa desde há dois anos ou mais...».

6 Este regulamento definia, além disso, as condições em que as reduções no preço dos transportes podiam ser concedidas aos trabalhadores no activo (artigos 1.° a 4.°), aos trabalhadores que tivessem cessado, de modo provisório ou definitivo, a sua actividade (artigos 5.° a 7.°), ao cônjuge sobrevivo do trabalhador (artigo 9.°), aos filhos do trabalhador (artigo 10.° e 11.°), e às pessoas da sua família que estivessem a seu cargo (artigo 12.°).

7 Com base nestas disposições, L. Grant pediu, em 9 de Janeiro de 1995, para ter direito a reduções no preço dos transportes em relação à parceira de sexo feminino com a qual declarava ter «uma relação significativa» há mais de dois anos.

8 A SWT recusou-se a conceder o benefício pedido pelo facto de, tratando-se de pessoas não casadas, as reduções no preço dos transportes só poderem ser concedidas a um parceiro de sexo oposto.

9 L. Grant propôs uma acção contra a SWT no Industrial Tribunal, Southampton, alegando que a recusa que lhe tinha sido feita constitui uma discriminação baseada no sexo, contrária ao Equal Pay Act 1970 (lei relativa à igualdade de remuneração), ao artigo 119.° do Tratado e/ou à Directiva 76/207. Alega, em especial, que o seu

antecessor no lugar, um homem que tinha declarado ter uma relação significativa com uma mulher há mais de dois anos, tinha beneficiado das regalias que lhe eram recusadas.

10 O Industrial Tribunal, Southampton, considera que a dificuldade com que se encontra confrontado é a de saber se a recusa de concessão dos benefícios em litígio, baseada na orientação sexual do trabalhador, é uma «discriminação em razão do sexo», na acepção do artigo 119.° do Tratado e das directivas relativas à igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Salienta que, embora certos órgãos jurisdicionais do Reino Unido tenham proferido decisões respondendo pela negativa a esta questão, em contrapartida, o acórdão do Tribunal de Justiça de 30 de Abril de 1996, P./S. (C-13/94, Colect., p. I-2143), legitimava «de modo convincente, a ideia de que a discriminação em razão da orientação sexual (era) ilegal».

11 Foi por estes motivos que o órgão jurisdicional nacional submeteu ao Tribunal as questões prejudiciais seguintes:

«1) É (sob reserva da questão 6) contrário ao princípio da igualdade de remunerações entre trabalhadores masculinos e trabalhadors femininos, enunciado no artigo 119.° do Tratado que institui a Comunidade Europeia e no artigo 1.° da Directiva 75/117 do Conselho, recusar a um trabalhador reduções sobre o preço dos transportes para um parceiro do mesmo sexo com quem vive em união de facto, quando os cônjuges ou as pessoas de sexo oposto que vivam em união de facto com esse empregado têm direito a essas reduções?

2) Na acepção do artigo 119.°, "discriminação em razão do sexo" inclui a discriminação em razão da orientação sexual do empregado?

3) Na acepção do artigo 119.°, "discriminação em razão do sexo" inclui a discriminação em razão do sexo do parceiro do empregado?

4) Se a resposta à primeira questão for afirmativa, um empregado a quem sejam recusadas essas reduções goza de um direito comunitário directamente invocável contra a sua entidade patronal?

5) Esta recusa é contrária às disposições da Directiva 76/207 do Conselho?

6) Pode a entidade patronal justificar esta recusa se puder provar a) que o objectivo das reduções em questão é o de beneficiar pessoas casadas ou pessoas em posição equivalente às pessoas casadas e b) que as relações entre pessoas do mesmo sexo não têm sido e ainda não são geralmente consideradas pela sociedade como equivalentes ao casamento, em vez de se basear em razões económicas ou orgânicas relacionadas com o emprego em questão?»

12 Tendo em conta os laços estreitos que existem entre estas seis questões, há que examiná-las em conjunto.

13 Deve recordar-se, a título preliminar, que o Tribunal já decidiu que as reduções no preço dos transportes concedidas por uma entidade patronal aos seus antigos empregados, aos seus cônjuges ou às pessoas a seu cargo, devido ao emprego desses assalariados, são elementos de «remuneração» na acepção do artigo 119.° do Tratado (v., neste sentido, acórdão de 9 de Fevereiro de 1982, Garland, 12/81, Recueil, p. 359, n.° 9).

14 No caso em apreço, é pacífico que uma redução no preço dos transportes concedida por uma entidade patronal, com base num contrato de trabalho, ao cônjuge da pessoa de sexo oposto, com a qual o trabalhador mantém uma relação estável sem casamento, é abrangida pelo artigo 119.° do Tratado. Este benefício não depende, portanto, da Directiva 76/207, mencionada na quinta questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio (v. acórdão de 13 de Fevereiro de 1996, Gillespie e o., C-342/93, Colect., p. I-475, n.° 24).

15 Resulta da redacção das outras questões, tal como dos fundamentos da decisão de reenvio, que o juiz nacional pretende saber se a recusa de uma entidade patronal de conceder uma redução nos preços dos transportes à pessoa, do mesmo sexo, com a qual um trabalhador mantém uma relação estável constitui uma discriminação proibida pelo artigo 119.° do Tratado e pela Directiva 75/117, quando essa redução é concedida ao cônjuge do trabalhador ou à pessoa, de sexo oposto, com a qual este mantém uma relação estável sem casamento.

16 L. Grant considera, em primeiro lugar, que essa recusa constitui uma discriminação directamente baseada no sexo. Alega que a sua entidade patronal teria tomado uma decisão diferente se os benefícios em causa no litígio no processo principal tivessem sido reclamados por um homem vivendo com uma mulher e não por uma mulher vivendo com uma mulher.

17 A este respeito, L. Grant sustenta que o simples facto de o trabalhador masculino que ocupou o seu lugar anteriormente ter obtido reduções no preço dos transportes para a sua parceira de sexo feminino, sem ser com esta casado, basta para identificar uma discriminação directa baseada no sexo. Segundo ela, se um trabalhador

do sexo feminino não tem os mesmos benefícios que um trabalhador do sexo masculino, sendo todas as outras coisas iguais, é vítima de uma discriminação baseada no sexo (perspectiva dita do «critério do elemento distintivo único» — «but for test»).

18 L. Grant sustenta, seguidamente, que esta recusa constitui uma discriminação baseada na orientação sexual, que cabe na noção de «discriminação em razão do sexo» referida pelo artigo 119.° do Tratado. Segundo ela, as diferenças de tratamento baseadas na orientação sexual têm a sua origem nos preconceitos relativos ao comportamento sexual ou afectivo das pessoas de um determinado sexo e baseiam-se, na realidade, no sexo dessas pessoas. Acrescenta que esta interpretação resulta do acórdão P./S., já referido, e corresponde tanto às resoluções e regulamentações adoptadas pelas instituições comunitárias como à evolução das normas internacionais em matéria de direitos do homem e das normas nacionais em matéria de igualdade de tratamento.

19 Finalmente, L. Grant alega que a recusa em causa não é objectivamente justificada.

20 A SWT bem como os Governos francês e do Reino Unido consideram que a recusa dum benefício como o que está em causa no litígio no processo principal não é contrário ao artigo 119.° do Tratado. Alegam, em primeiro lugar, que o acórdão P./S., já referido, limitado ao caso de mudanças de sexo, se limita a equiparar as discriminações baseadas na mudança de sexo de uma pessoa às discriminações baseadas na pertença de uma pessoa a um sexo determinado.

21 Alegam, seguidamente, que a diferença de tratamento de que L. Grant se queixa não é baseada na sua orientação ou tendência sexual, mas no facto de ela não preencher as condições fixadas pelo regulamento da empresa.

22 Finalmente, segundo eles, as discriminações baseadas na orientação sexual não são «discriminações em razão do sexo», na acepção do artigo 119.° do Tratado ou da Directiva 75/117. Invocam nomeadamente, a este respeito, a redacção e os objectivos deste artigo, a falta de consenso entre os Estados-Membros quanto à equiparação das relações estáveis entre as pessoas do mesmo sexo às relações estáveis entre pessoas de sexo oposto, a falta de protecção destas relações ao abrigo dos artigos 8.° ou 12.° da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, de 4 de Novembro de 1950 (a seguir «convenção») e a falta de discriminação daí resultante, na acepção do artigo 14.° da mesma convenção.

23 A Comissão considera igualmente que a recusa oposta a L. Grant não é contrária nem ao artigo 119.° do Tratado nem à Directiva 75/117. Do seu ponto de vista, as discriminações baseadas na orientação sexual dos trabalhadores podem ser consideradas como «discriminações em razão do sexo» visadas por este artigo. Alega, todavia, que a discriminação de que se queixa L. Grant não é baseada na sua orientação sexual, mas no facto de ela não viver «em casal» ou com um «cônjuge», na acepção que o direito da maior parte dos Estados-Membros, o direito comunitário e o direito resultante da convenção dão a estas noções. A Comissão considera que, nestas condições, a diferença de tratamento operada pela regulamentação em vigor na empresa onde trabalha L. Grant não é contrária ao artigo 119.° do Tratado.

24 Face a estes elementos dos autos, deve, em primeiro lugar, responder-se à questão de saber se uma condição fixada por um regulamento de empresa, como a que está em causa no litígio no processo principal, constitui uma discriminação baseada directamente no sexo do trabalhador. Se assim não for, haverá que, seguidamente, investigar se o direito comunitário exige que as relações estáveis entre duas pessoas do mesmo sexo sejam equiparadas por todas as entidades patronais às relações entre pessoas casadas ou às relações estáveis de duas pessoas de sexo oposto não casadas. Finalmente, haverá que examinar a questão de saber se uma discriminação baseada na orientação sexual constitui uma discriminação baseada no sexo do trabalhador.

25 Em primeiro lugar, deve salientar-se que a regulamentação aplicável na empresa onde trabalha L. Grant prevê a concessão de reduções no preço dos transportes ao trabalhador, ao seu «cônjuge», quer dizer, à pessoa com a qual ele esteja casado e da qual não esteja legalmente separado, ou à pessoa de sexo oposto com a qual ele mantenha uma relação «significativa» desde há dois anos ou mais, aos seus filhos, às pessoas da sua família que estejam a seu cargo, bem como ao cônjuge sobrevivo.

26 A recusa oposta a L. Grant baseia-se no facto de ela não preencher as condições previstas por esta regulamentação e, mais especialmente, de ela não viver com um «cônjuge» nem com uma pessoa de sexo oposto com a qual mantenha uma relação «significativa» desde há dois anos ou mais.

27 Esta última condição, de que resulta que o trabalhador deve viver de modo estável com uma pessoa de sexo oposto para poder beneficiar das reduções no preço dos transportes, é, de resto como as outras condições alternativas previstas no regulamento da empresa, aplicado independentemente do sexo do trabalhador em causa. Assim, as reduções no preço dos transportes são recusadas a um trabalhador masculino que viva com uma pessoa do mesmo sexo, do mesmo modo que são recusadas a um trabalhador feminino se viver com uma pessoa do mesmo sexo.

28 Uma vez que a condição fixada pelo regulamento da empresa se aplica do mesmo modo aos trabalhadores do sexo feminino como aos trabalhadores do sexo masculino, não pode ser considerada como constituindo uma discriminação directamente baseada no sexo.

29 Em segundo lugar, há que examinar se, quanto à aplicação de uma condição como a que está em causa no litígio no processo principal, as pessoas que mantêm uma relação estável com um parceiro do mesmo sexo se encontram na mesma situação que as pessoas casadas ou as que têm uma relação estável com um parceiro de sexo oposto com o qual não são casadas.

30 L. Grant alega, nomeadamente, que o direito dos Estados-Membros e o da Comunidade e de outras organizações internacionais equiparam cada vez mais frequentemente as duas situações.

31 A este respeito, embora, tal como salientou L. Grant, o Parlamento Europeu tenha declarado deplorar toda e qualquer discriminação motivada pela tendência sexual do indivíduo, não deixa de ser verdade que a Comunidade não adoptou, até ao presente, normas que consubstanciem essa equiparação.

32 No que diz respeito ao direito dos Estados-Membros, embora, nalguns eles, a comunidade de vida entre duas pessoas do mesmo sexo seja equiparada ao casamento, ainda que incompletamente, na maior parte dos Estados-Membros só é equiparada às relações heterossexuais estáveis sem casamento em relação a um número limitado de direitos ou não é objecto de qualquer reconhecimento particular.

33 Pelo seu lado, a Comissão Europeia dos Direitos do Homem considera que, apesar da evolução contemporânea das mentalidades em relação à homossexualidade, relações homossexuais duráveis não conferem direito ao respeito da vida familiar protegida pelo artigo 8.° da convenção (v., nomeadamente, decisões de 3 de Maio de 1983, X. e Y./Reino Unido, n.° 9369/81, DR 32, p. 220; de 14 de Maio de 1986, S./Reino Unido, n.° 11716/85, DR 47, p. 274, n.° 2, e de 19 de Maio de 1992, Kerkhoven e Hinke/Países Baixos, n.° 15666/89, não publicada, n.° 1) e que disposições nacionais que assegurem, para efeitos de protecção da família, um tratamento mais favorável às pessoas casadas e às pessoas de sexo oposto que coabitem como marido e mulher do que às pessoas do mesmo sexo com relações duráveis não são contrárias ao artigo 14.° da convenção que proíbe nomeadamente as

discriminações em razão do sexo (v. decisões S./Reino Unido, já referido, n.° 7; de 9 de Outubro de 1989, C. e L. M./Reino Unido, n.° 14753/89, não publicada, n.° 2, e de 10 de Fevereiro de 1990, B./Reino Unido, n.° 16106/90, DR 64, p. 278, n.° 2).

34 Num contexto diferente, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem interpreta, de resto, o artigo 12.° da convenção no sentido de que ele só se refere ao casamento tradicional entre duas pessoas de sexo biológico diferente (v. acórdãos do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem de 17 de Outubro de 1986, Rees, Série A, n.° 106, p. 19, n.° 49, e de 27 de Setembro de 1990, Cossey, Série A, n.° 184, p. 17, n.° 43).

35 Resulta do que precede que, no estado actual do direito no seio da Comunidade, as relações estáveis entre as pessoas do mesmo sexo não são equiparadas a relações entre pessoas casadas nem a relações estáveis entre pessoas de sexo oposto não casadas entre si. Por conseguinte, uma entidade patronal não é obrigada pelo direito comunitário a situação de uma pessoa que tenha uma relação estável com um parceiro do mesmo sexo à de uma pessoa que é casada ou que tem uma relação estável sem casamento com um parceiro de sexo oposto.

36 Nestas circunstâncias, só pode competir ao legislador adoptar, eventualmente, medidas susceptíveis de se aplicarem esta situação.

37 Em último lugar, L. Grant alega que resulta do acórdão P./S., já referido, que as diferenças de tratamento baseadas na orientação sexual se encontram entre o número das «discriminações em razão do sexo» proibidas pelo artigo 119.° do Tratado.

38 Neste último processo, perguntava-se ao Tribunal de Justiça se uma medida de despedimento baseada em mudança de sexo do trabalhador em causa devia ser considerada como uma «discriminação em razão do sexo» na acepção da Directiva 76/207.

39 O juiz de reenvio perguntava, com efeito, se esta directiva não tinha um âmbito mais amplo do que o Sex Discrimination Act 1975 (lei relativa às discriminações em razão do sexo) que ele tinha que aplicar e que, em seu entender, só abrangia as discriminações baseadas na pertença do assalariado em causa a um ou a outro sexo.

40 Nas suas observações ao Tribunal de Justiça, o Governo do Reino Unido e a Comissão sustentaram que a directiva só proibia as discriminações com origem na pertença do assalariado em causa a um ou a outro sexo mas não as baseadas na mudança de sexo do assalariado.

41 Em resposta a esta argumentação, o Tribunal salientou que as disposições da directiva que proíbem as discriminações entre homens e mulheres mais não são do expressão, no domínio limitado que lhe é próprio, do princípio da igualdade, que é um dos princípios fundamentais do direito comunitário. Considerou que esta circunstância impede uma interpretação restritiva do âmbito de aplicação destas disposições e leva a aplicar estas últimas às discriminações que têm a sua origem na mudança de sexo do trabalhador.

42 O Tribunal considerou que estas discriminações são, na realidade, baseadas essencialmente, senão exclusivamente, no sexo da pessoa em causa. Este raciocínio, que leva a considerar que estas discriminações devem ser proibidas do mesmo modo

que as discriminações baseadas na pertença de uma pessoa a um sexo determinado, às quais estão estreitamente ligadas, limita-se ao caso de mudança de sexo de um trabalhador e não se aplica, portanto, às diferenças de tratamento baseadas na orientação sexual de uma pessoa.

43 L. Grant considera, no entanto, que, a exemplo de determinadas disposições de direito nacional ou de convenções internacionais, as disposições comunitárias em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres devem ser interpretados no sentido de abrangerem as discriminações baseadas na orientação sexual. A este respeito, a demandante no processo principal remete nomeadamente para o Pacto Internacional Relativo aos Direitos Civis e Políticos de 19 de Dezembro de 1966 (*Recueil des traités des Nations unies,* vol. 999, p. 171), no qual, segundo o comité dos direitos humanos instituído em conformidade com o seu artigo 28.°, a noção de «sexo» abrange também as preferências sexuais (comunicação n.° 488/1992, Toonen/Austrália, declarações adoptadas em 31 de Março de 1994, 50.ª sessão, ponto 8.7).

44 Sobre esta questão, há que recordar que este pacto é um dos instrumentos internacionais relativos à protecção dos direitos humanos que o Tribunal tem em conta na aplicação dos princípios gerais do direito comunitário (v., por exemplo, acórdãos de 18 de Outubro de 1989, Orkem/Comissão, 374/87, Colect., p. 3283, n.° 31, e de 18 de Outubro de 1990, Dzodzi, C-297/88 e C-197/89, Colect., p. I-3763, n.° 68).

45 Todavia, embora o respeito dos direitos fundamentais que fazem parte integrante destes princípios gerais constitua uma condição de legalidade dos actos comunitários, estes direitos não podem por si próprios ter por efeito alargar o âmbito de aplicação das disposições do Tratado para além das competências da Comunidade (v., nomeadamente, no que diz respeito ao alcance do artigo 235.° do Tratado CE à

luz do respeito dos direitos do homem, parecer 2/94, de 28 de Março de 1996, Colect., p. I-1759, n.os 34 e 35).

46 Além disso, na comunicação do comité dos direitos humanos a que L. Grant se refere, este órgão, que não é de resto uma instância jurisdicional e cujas declarações são desprovidas de valor jurídico obrigatório, limitou-se, segundo os seus próprios termos e sem dar uma fundamentação especial, a «observar que, em seu parecer, a referência ao "sexo" no n.° 1 do artigo 2.° e no artigo 26.° deve ser considerada como abrangendo as preferências sexuais».

47 Esta observação, que não parece, de resto, reflectir a interpretação geralmente aceite actualmente da noção de discriminação em razão do sexo contida em diferentes instrumentos internacionais relativos à protecção dos direitos fundamentais, não pode, portanto, e em todo o caso, levar o Tribunal a alargar o alcance do artigo 119.° do Tratado. Nestas condições, o alcance deste artigo, como o de todas as disposições do direito comunitário, só pode ser determinado tendo em conta a sua redacção e o seu objectivo, bem como o seu lugar no sistema do tratado e no contexto jurídico em que esta disposição se insere. Ora, resulta das considerações que precedem que, no seu estado actual, o direito comunitário não abrange uma discriminação baseada na orientação sexual, como a que constitui objecto do litígio no processo principal.

48 Deve, no entanto, observar-se, que o tratado de Amesterdão que altera o Tratado da União Europeia, os tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns actos relativos a esses tratados, assinado em 2 de Outubro de 1997, prevê a inclusão no Tratado CE de um artigo 6.°A que, após a entrada em vigor desse Tratado, permitirá ao Conselho tomar, em certas condições (voto por unanimidade sob proposta da Comissão e após consulta do Parlamento Europeu), as medidas necessárias à eliminação de diferentes formas de discriminação, nomeadamente as baseadas na orientação sexual.

49 Finalmente, tendo em conta o que precede, não é necessário examinar o argumento de L. Grant baseado em falta de justificação objectiva para a recusa que lhe foi oposta.

50 Consequentemente, há que responder ao juiz nacional que a recusa de uma entidade patronal de conceder uma redução no preço dos transportes a favor da pessoa, do mesmo sexo, com a qual um trabalhador mantém uma relação estável, quando essa redução é concedida a favor do cônjuge do trabalhador ou à pessoa, de sexo oposto, com a qual este mantém uma relação estável sem ser casado, não constitui uma discriminação proibida pelo artigo 119.° do Tratado nem pela Directiva 75/117.

Quanto às despesas

51 As despesas efectuadas pelos Governos do Reino Unido e francês 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 Industrial Tribunal, Southampton, por decisão de 19 de Julho de 1996, declara:

A recusa de uma entidade patronal de conceder uma redução no preço dos transportes a favor da pessoa, do mesmo sexo, com a qual um trabalhador mantém uma relação estável, quando essa redução é concedida a favor do cônjuge do trabalhador ou à pessoa, de sexo oposto, que com ele mantém uma relação estável sem ser casado, não constitui uma discriminação proibida pelo artigo 119.° do Tratado CE nem pela 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.

Rodríguez Iglesias Gulmann Ragnemalm

Wathelet Mancini Moitinho de Almeida

Kapteyn Murray Edward

PuissochetHirsch Jann Sevón

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 17 de Fevereiro de 1998.

O secretário

R. Grass

O presidente

G. C. Rodríguez Iglesias