2. Tendo em consideração a importância fundamental do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, a excepção ao âmbito de aplicação da Directiva 76/207 relativa à concretização deste princípio no que se refere ao acesso ao emprego e às condições de trabalho, prevista no n.° 2 do artigo 1.° para o domínio da segurança social, deve ser interpretada de forma estrita. Consequentemente, a excepção à proibição de discriminações em razão do sexo prevista no n.° 1, alínea a), do artigo 7.° da Directiva 79/7, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento em matéria de segurança social, apenas é aplicável à fixação da idade de reforma para a concessão de pensões de velhice e de reforma e às consequências que daí podem decorrer para outras prestações de segurança social.

3. O n.° 1 do artigo 5.° da Directiva 76/207 deve ser interpretado no sentido de que não concede aos Estados-membros a faculdade de excluir do âmbito de aplicação do princípio da igualdade de tratamento uma cláusula — expressa ou tácita — de um contrato de trabalho, celebrado com base numa convenção colectiva, que tenha como efeito a cessação da relação laboral devido à idade atingida pelo trabalhador, quando essa idade seja função da idade — diferente para os homens e mulheres — em que o trabalhador adquire o direito a uma pensão de reforma.

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL SIR GORDON SLYNN

apresentadas em 18 de Setembro de 1985 *

Senhor Presidente,
Senhores Juízes,

Foi submetido ao Tribunal o presente processo na sequência de uma decisão de reenvio de 2 de Novembro de 1984 com vista a uma decisão prejudicial, ao abrigo do artigo 177º do Tratado CEE, decisão essa proferida pelo Hoge Raad (Supremo Tribunal) dos Países Baixos no âmbito de um processo que a Sr.ª Vera Mia Beets-Proper intentou nesse tribunal contra F. Van Lanschot Bankiers NV.

Em 12 de Maio de 1969, a Sr.ª Beets-Proper entrou ao serviço de Vermeer & Co., que é um banco neerlandês. Em 1972, este fundiu-se com F. Van Lanschot Bankiers NV («Van Lanschots»). Todo o pessoal da Vermeer & Co. passou para o serviço da Van Lanchots. Nos termos da decisão de reenvio, a relação laboral entre a Sr.ª Beets-Proper e a Van Lanschots é regulamentada por uma convenção colectiva de trabalho para o sector bancário para os anos de 1980 e 1981 e pelo regulamento referente ao regime de pensões da Van Lanschots. O artigo 1.° desse regulamento especifica que a data de admissão à reforma («de pensioendatum») é o primeiro dia do mês seguinte àquele em que o beneficiário do sexo masculino atinge os 65 anos de idade, e o do sexo feminino os 60 anos. O n.° 1 do artigo 3.° prevê, especialmente, que os beneficiá-

* Tradução do inglês.

rios do referido regime têm direito a uma pensão de velhice a contar da data de aquisição do direito à reforma.

Um documento datado de 7 de Maio de 1969, que consta dos autos e que pensamos ser o contrato de trabalho inicialmente celebrado entre a Sr.ª Beets-Proper e a Vermeer & Co., não menciona qualquer idade ou data para extinção do contrato de trabalho. Além disso, a convenção colectiva de trabalho para o sector bancário, para os anos de 1980 e 1981, também não faz referência a isso (parece), se bem que se refira em certa medida às condições relativas às pensões no artigo 20.° a e nos protocolos I a V. Contudo, parece que, face ao direito neerlandês, um contrato de trabalho caduca automaticamente desde que o trabalhador atinja a idade indicada no regime de pensão como sendo a idade em que pode ter direito a uma pensão (ver, por exemplo, o n.° 6 das conclusões do procurador-geral junto do Hoge Raad no presente processo; ver os n.os 2.6 e 4.4 do parecer da comissão neerlandesa para a igualdade de tratamento entre os trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino, também no presente processo, com data de 14 de Fevereiro de 1983).

A Sr.ª Beets-Proper atingiu os 60 anos de idade em Agosto de 1982. A Van Lanschots considerou que o seu contrato de trabalho terminaria automaticamente em 1 de Setembro de 1982. A Sr.ª Beets-Proper não foi oficialmente despedida (e, portanto, a autorização do Serviço local de Emprego, exigida pelo direito neerlandês em caso de despedimento, não foi pedida), mas não mais foi autorizada a trabalhar a partir de 1 de Setembro de 1982.

Em 16 de Setembro de 1982, a Sr.ª Beets-Proper intentou junto do presidente do Arrondissementsrechtbank (Tribunal de 1.ª Instância) de Amsterdão, um procedimento cautelar em que pedia que a Van Lanschots fosse condenada a permitir-lhe efectuar o seu trabalho de secretária de direcção nos escritórios da Van Lanschots em Amsterdão, e a pagar-lhe o salário desde 1 de Setembro de 1982 até à data de extinção do seu contrato de trabalho em condições juridicamente válidas. O presidente indeferiu o pedido por decisão de 7 de Outubro de 1982. A Sr.ª Beets-Proper interpôs recurso desta decisão para o Gerechtshof (Tribunal de 2.ª Instância) de Amsterdão.

Em 14 de Fevereiro de 1983, a comissão neerlandesa para a igualdade de tratamento entre os trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino, que a Sr.ª Beets-Proper havia igualmente consultado, emitiu um parecer que lhe era favorável e nos termos do qual (número 5.1), existia uma discriminação directa entre homens e mulheres, em prejuízo da Sr.ª Beets-Proper, pela aplicação de limites de idade diferentes para a extinção do contrato de trabalho. O Gerechtshof tomou conhecimento desse parecer, mas confirmou contudo a decisão do presidente do Arrondissementsrechtbank por acórdão de 19 de Maio de 1983. Em 29 de Junho de 1983, a Sr.ª Beets-Proper recorreu do acórdão do Gerechtshof para o Hoge Raad (Supremo Tribunal) dos Países Baixos.

O recurso perante o Hoge Raad baseia-se na interpretação correcta do artigo 1637.°, alínea ij), do Código Civil neerlandês, cujos dois primeiros números prevêem o seguinte:

«1) A entidade patronal não pode estabelecer diferenças entre homens e mulheres, quer directa quer indirectamente, nomeadamente por referência à situação matrimonial ou familiar, no respeitante à celebração do contrato de trabalho, formação profissional, condições de trabalho, promoções e cessação do contrato de trabalho. Nas condições de trabalho não cabem os subsídios ou direitos resultantes de determinações regulamentares em matéria de reforma. As disposições da primeira parte do presente número não são aplicáveis quando o sexo seja determinante.

2) Qualquer cláusula contrária ao disposto na primeira parte do número anterior é nula.»

No processo perante o tribunal nacional, a Sr.ª Beets-Proper sustentou que, na medida em que a definição da idade de concessão do direito à pensão podia ser considerada como cláusula tácita referente à cessação do contrato de trabalho, era incompatível com a primeira parte do artigo 1637.°, alínea ij), n.° 1, por estabelecer uma distinção entre homens e mulheres, sendo assim nula por aplicação do artigo 1637.°, alínea ij), n.° 2; por seu lado, a Van Lanschots alegou que a definição da idade de aquisição do direito à pensão no seu regulamento relativo ao regime de pensões se inseria no âmbito de aplicação da disposição que consta da segunda parte do artigo 1637.°, alínea ij), nos termos da qual as condições de trabalho abrangidas pela proibição de discriminação em razão do sexo formulada na parte anterior não incluem os subsídios ou direitos resultantes do regime de pensões. O procurador-geral junto do Hoge Raad, que apresentou as suas conclusões em 28 de Setembro de 1984, expôs sucintamente a questão suscitada ao declarar que se tratava de saber se o artigo 1637.°, alínea ij), do Código Civil neerlandês, proíbe ou não que se faça uma distinção entre homens e mulheres no que se refere à idade em que é adquirido *o direito* à pensão, no caso em que ela coincida com a idade em que a pessoa é *obrigada* a reformar-se.

O artigo 1637.°, alínea ij), do Código Civil neerlandês, foi introduzido pela lei de 1 de Março de 1980 (*Staatsblad* 86), «que adaptou a legislação neerlandesa à directiva do Conselho de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres» (ou seja, a Directiva do Conselho 76/207, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO 1976, L 39, p. 40; EE 05, fasc. 2, p. 70). Entendeu o Hoge Raad que, a fim de interpretar a disposição que consta da segunda parte do artigo 1637.°, alínea ij), do Código Civil neerlandês, era necessário esclarecer o alcance das disposições pertinentes da Directiva 76/207 e, em particular, os artigos 1.° e 5.° Para esse efeito, apresentou ao Tribunal, com vista a uma decisão prejudicial, a seguinte questão:

«A directiva do Conselho das Comunidades Europeias de 9 de Fevereiro de 1976 (76/207/CEE) concede aos Estados-membros a faculdade de não incluir entre as condições de trabalho para as quais deve ser estabelecida a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, por força da referida directiva, uma cláusula, expressa ou tácita, em matéria de cessação do contrato de trabalho em razão da idade atingida pelo trabalhador, quando o conteúdo dessa cláusula seja função da idade em que o trabalhador adquire o direito a uma prestação de reforma?»

Nas observações que apresentaram ao Tribunal a respeito desta questão, a Sr.ª Beets-Proper, o Governo dinamarquês e a Comissão sustentam que ela deve ter resposta negativa. A Van Lanschots, o Governo neerlandês e o Governo do Reino Unido sustentam, por seu turno, que lhe deve ser dada resposta afirmativa.

A Sr.ª Beets-Proper sublinha que a igualdade entre os sexos é um princípio fundamental do direito comunitário, e qualquer derrogação a esse princípio deve ser interpretada estritamente. A excepção prevista no n.° 1 do artigo 7.° da Directiva 79/7, 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, fasc. 02, p. 174), apenas diria respeito à concessão de pensões, não se estendendo à cessação de um contrato de trabalho. Esta seria regulada pelo artigo 5.° da Directiva 76/207, interpretado no contexto do n.° 1 do seu artigo 1.° e do n.° 1 do artigo 2.°, que não admi-

tiria qualquer excepção à regra da igualdade de tratamento entre homens e mulheres nele consagrada. As directivas 76/207 e 79/7 regulamentariam domínios completamente distintos: as questões relativas à cessação de funções recairiam exclusivamente no âmbito de aplicação da Directiva 76/207. Não existiria qualquer relação entre as condições de trabalho e a idade de aquisição do direito à pensão, nem na regulamentação comunitária, nem na sequência do acórdão do Tribunal de Justiça no processo 19/81, Burton/ /British Railways Board (Recueil 1982, p. 555), que não seria pertinente neste caso, na medida em que se relacionava com o direito a compensação por cessação voluntária de funções, enquanto o presente processo diz respeito à manutenção de uma relação de trabalho. A estipulação de uma idade em que o vínculo laboral se extingue, mesmo no quadro de um regime de pensões, permaneceria em qualquer caso como elemento dessa relação (considerando n.° 21 do acórdão proferido pelo Tribunal no processo 149/77, Defrenne/Sabena, Recueil 1978, p. 1365, especialmente p. 1377, Defrenne n.° 3). A tolerância, em direito comunitário, de uma diferença entre as condições de idade de aquisição do direito à reforma (a qual é, em todo o caso, provisória) não implicaria, de modo algum, a tolerância de uma diferença entre as condições de idade para efeitos de extinção de um contrato de trabalho.

A Comissão alega, em primeiro lugar, que a fixação de um limite de idade para a cessação de um contrato de trabalho faz, claramente, parte das condições de trabalho a que a Directiva 76/207 se aplica (processo Defrenne n.° 3, considerando n.° 21; processo Burton, n.° 9). Em segundo lugar, sustenta que a existência de uma ligação entre a extinção de um contrato de trabalho e a idade de aquisição do direito à reforma não exclui uma condição de trabalho desta natureza do âmbito de aplicação da Directiva 76/207. Trata-se de uma condição que não está excluída por força do n.° 2 do artigo 1.°; não recai, também, no âmbito de aplicação da Directiva 79/7 tal como o n.° 1 do artigo 3.° o define. Daí decorre, segundo a Comissão, que os Estados-membros devem tomar as medidas necessárias a fim de tornar ilegais face ao seu direito interno as cláusulas desta natureza, por aplicação do n.° 2, alínea b), do artigo 5.° da Directiva 76/207. O processo Burton não teria pertinência na medida em que o pagamento de compensações por cessação de funções — que nele foi apreciado — estava directamente ligado ao direito à pensão e, de resto, porque o recorrente apenas tinha direito a esses pagamentos nos cinco anos anteriores à idade de aquisição do direito à reforma estabelecida pela legislação nacional, de forma que esse caso concreto se inseria no âmbito de aplicação da excepção prevista no n.° 1 do artigo 7.° da Directiva 79/7, enquanto o presente processo diz respeito à extinção do contrato de trabalho.

Segundo o Governo dinamarquês, a legislação dinamarquesa que concretizou a directiva acima referida sempre foi entendida como implicando que o princípio de igualdade nas condições de trabalho proíbe a manutenção ou fixação de condições de idade para a reforma diferentes consoante o sexo dos trabalhadores, embora estes sejam livres para se reformarem antes de atingirem a idade obrigatória para a reforma.

Por seu turno, a Van Lanschots argumenta que o n.° 2 do artigo 1.° da Directiva 76/207 exclui do seu âmbito de aplicação as questões relativas à segurança social, que se referem aos regimes de pensão tanto legais como profissionais. A Directiva 79/7 visa apenas os regimes legais de pensões (n.° 1 do artigo 3.°) e prevê que os regimes de pensões profissionais serão objecto de disposições posteriores (n.° 3 do artigo 3.°). O n.° 1, alínea a), do artigo 7.° autoriza os Estados-membros a fixar condições de idade diferentes para aquisição do direito à pensão para as pensões do Estado; não tendo o Conselho adoptado a proposta relativa aos regimes profissionais de pensão (JO 1983, C 134, p. 7), não é proibida actualmente,

face ao direito comunitário, a fixação de condições de idade diferentes para a aquisição do direito à pensão em regimes profissionais de pensões. Daí resulta, segundo a Van Lanschots, que lhe era lícito, no decurso do período em causa, prever no seu regime de pensões condições de idade de aquisição do direito à pensão diferentes para os homens e para as mulheres. No direito neerlandês, exceptuando o artigo 1637.°, alínea ij), do Código Civil neerlandês, a extinção do contrato de trabalho em idades diferentes para os homens e para as mulheres decorre automaticamente da fixação de idades de aquisição do direito à pensão, diferentes para os homens e para as mulheres no regime de pensões. Pelo que, enquanto os Estados-membros tiverem a possibilidade de admitir uma diferença entre as idades de aquisição do direito à pensão para os homens e para as mulheres, serão toleradas as consequências dessa situação, ou seja, a extinção do contrato de trabalho em idades diferentes para os homens e as mulheres que tenham atingido a idade de aquisição do direito à pensão. Os n.os 14 a 16 do acórdão proferido pelo Tribunal no processo Burton e as conclusões do advogado-geral nesse processo constituem um argumento em favor desta tese.

O Governo do Reino Unido partilha, de um modo geral, o ponto de vista acima referido.

O Governo neerlandês aborda a questão numa perspectiva ligeiramente diferente da da Van Lanschots e do Governo do Reino Unido. Declara que uma condição (expressa ou tácita) relativa à extinção de um contrato de trabalho em razão da idade atingida pelo trabalhador recai no âmbito de aplicação da Directiva 76/207, mesmo quando essa condição diga respeito à idade a partir da qual ele pode ter direito a uma pensão, mas não constitui, necessariamente, uma discriminação proibida por aquela directiva. Após ter referido o acórdão no processo Burton e o artigo 7.° da Directiva 79/7, sustenta que não existe qualquer discriminação na aceptação da Directiva 76/207, na medida em que a diferença entre as datas fixadas para a extinção do contrato de trabalho para os homens e para as mulheres se prende com o facto de a idade de aquisição do direito à pensão ser diversa consoante se trate de homens ou mulheres.

O Hoge Raad deve, pois, pronunciar-se sobre a questão de saber se as condições pertinentes da relação de trabalho se inserem no âmbito de aplicação da primeira parte do n.° 1, alínea ij), do artigo 1637.° do Código Civil, caso em que são nulas por aplicação do n.° 2, ou na segunda parte do n.° 1, caso em que são válidas. Tendo este artigo sido adoptado por uma preocupação de conformidade com a Directiva 76/207, é de supor que o Hoge Raad interpretará as suas disposições em conformidade com a interpretação da directiva dada pelo Tribunal no âmbito do presente processo (processo 14/83, von Colson e Kamann/Land Nordrhein-Westfalen, Recueil 1984, p. 1891, considerandos n.os 26 e 28).

Nessas circunstâncias, não se coloca qualquer questão relativa ao efeito directo da directiva no presente processo.

A Directiva 76/207, que devia ser aplicada até Agosto de 1978, compreende o seguinte considerando: « ... a igualdade de tratamento entre os trabalhadores masculinos e femininos constitui um dos objectivos da Comunidade, na medida em que se trata, nomeadamente, de promover a igualização no progresso das condições de vida e de trabalho da mão-de-obra...». O Tribunal salientou que a eliminação da discriminação em razão do sexo é parte integrante dos direitos fundamentais, que ele tem por missão fazer respeitar (Defrenne n.° 3, considerando n.° 27; processo 165/82, Comissão/ /Reino Unido, Recueil 1983, p. 3431, especialmente p. 3448; processos apensos 75 e 117/82, Razzouk e Beydoun/Comissão, Recueil 1984, p. 1509, especialmente p. 1530).

A directiva prevê o seguinte:

N.° 1 do artigo 1.°

«A presente directiva tem em vista a realização, nos Estados-membros, do princípio da igualdade de tratamento entre os 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".»

N.° 2 do artigo 1.°

«Tendo em vista assegurar a realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento em matéria de segurança social, o Conselho adoptará, sob proposta da Comissão, disposições que especificarão, nomeadamente, o seu conteúdo, alcance e modalidades de aplicação.»

N.° 1 do artigo 2.°

«O princípio da igualdade de tratamento, na acepção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar.»

Artigo 5.°

«1. 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.

2. Para esse efeito, os Estados-membros adoptarão as medidas necessárias a fim de que:

a) ...;

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) ...»

A fixação de uma idade para a reforma ou para a cessação de funções é, em nossa opinião, visada pela expressão «condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento». A nossa opinião baseia-se em acórdãos proferidos pelo Tribunal no processo Defrenne n.° 3 (considerando n.° 21), no processo 163/82 (Comissão/Itália, Recueil 1983, p. 3273 — ver considerando n.° 9, nos termos do qual uma disposição da lei nacional que autorize as mulheres a permanecer em funções até à idade de reforma aplicável aos homens foi enquadrada entre «as mais importantes condições de trabalho»), e no processo Burton (considerando n.° 9).

É incompatível com o n.° 1 do artigo 5.° uma disposição que fixe uma idade de reforma diferente para os homens e mulheres, e que, portanto, não garanta aos homens e mulheres as mesmas condições, sem discriminação em razão do sexo. Os Estados-membros devem tomar as medidas necessárias para fazer com que disposições deste teor que figurem em contratos individuais de trabalho sejam nulas, anuláveis, ou possam ser revistas, a não ser que outras disposições do direito comunitário as subtraiam à aplicação daquele artigo.

Em nossa opinião, a Directiva 79/7, adoptada por aplicação do n.° 2 do artigo 1.° da Directiva 76/207, não produziu o efeito acima referido. Ela trata apenas dos regimes legais (n.° 1 do artigo 3.°) e da segurança social em sentido estrito, e não dos regimes de pensões privados, os quais, embora objecto de uma proposta em aplicação do n.° 3 do artigo 3.° da mesma directiva, não foram ainda regulamentados.

No que concerne a Directiva 79/7, é de notar que, segundo a legislação neerlandesa, a idade legal de aquisição do direito à pensão é idêntica para os homens e mulheres (65 anos), e resulta dos elementos trazidos ao conhecimento do Tribunal que o n.° 1, alínea a), do artigo 7.° da directiva não seria invocado, mesmo supondo que esse artigo habilite um Estado-membro a adoptar regulamentos discriminatórios e não a manter em vigor regulamentos já existentes (número 2.5 do parecer de 14 de Fevereiro de 1983 da comissão neerlandesa para a igualdade de tratamento entre trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino).

Seja como for, em nossa opinião, o n.° 1, alínea a), do artigo 7.° não pode ser entendido como referindo-se à situação dos empregadores privados. Apenas visa as pensões de velhice e de reforma previstas em regimes legais criados pelo Estado. Além de que, abstraindo da questão de saber se as pensões de reforma podem ser consideradas como um salário diferido para efeitos da aplicação do artigo 119.° do Tratado CEE, a directiva em causa, ao contrário da proposta que referimos, não contém qualquer disposição que proíba as diferenças de condições de idade para acesso aos regimes privados de pensões de reforma.

Ainda que possam ser fixadas idades diferentes em regimes privados de pensões, não resulta daí que possam ser adoptadas idades diferentes para a reforma obrigatória ou para a cessação obrigatória de funções, ainda que sejam fixadas deliberadamente para coincidirem com a idade a partir da qual o trabalhador pode ter direito a uma pensão.

A este propósito, o acórdão proferido no processo Burton não é análogo ao caso *sub judice*, já que naquele processo o benefício de um regime de prémio por cessação voluntária de funções estava ligado a um período relativo às idades fixadas para efeitos de um regime nacional de segurança social. No presente processo, e diversamente do processo Burton, as idades fixadas para homens e mulheres coincidem no direito nacional. Ainda que, por analogia com o n.° 1, alínea a), do artigo 7.° da Directiva 79/7 e com o processo Burton, o direito a beneficiar dos subsídios num regime privado de pensões possa ser adquirido em idades diferentes consoante se trate de homens ou mulheres, e outras prestações possam estar ligadas a um afastamento semelhante entre as condições de idade, não nos parece que, por essa razão, a cessação de actividade e a passagem à reforma obrigatórias assentem em fundamentos idênticos. Uma mulher pode, actualmente, ter direito a uma pensão numa idade menos avançada do que um homem; não decorre daí, face ao direito comunitário, que possa ser forçada a terminar mais cedo a sua actividade. Em nossa opinião, o n.° 1 do artigo 5.° é claro e o seu alcance não está limitado, a este respeito, nem pela Directiva 79/7, nem pelo acórdão proferido no processo Burton. O seu alcance permanece intacto, não obstante a disposição do direito neerlandês segundo a qual a passagem à reforma se verifica automaticamente logo que é adquirido o direito à pensão.

Consequentemente, a questão colocada pelo Hoge Raad parece-nos dever ser respondida do seguinte modo:

A Directiva 76/207 do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, não concede aos Estados-membros a possibilidade de não incluírem, entre as condições de trabalho para as quais deve ser imposta a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, por força da referida directiva, uma cláusula — expressa ou tácita — em matéria de cessação do contrato de trabalho, em razão da idade atingida pelo trabalhador, mesmo quando essa cláusula seja função da idade em que o trabalhador adquire um direito a uma prestação de pensão.

Cabe ao tribunal nacional decidir quanto às despesas das partes no processo principal. As despesas em que incorreram o Governo dinamarquês, o Governo neerlandês, o Governo do Reino Unido e a Comissão não são reembolsáveis.