ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

18 de Novembro de 2010 *

No processo C-356/09,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Oberster Gerichtshof (Áustria), por decisão de 4 de Agosto de 2009, entrado no Tribunal de Justiça em 4 de Setembro de 2009, no processo

Pensionsversicherungsanstalt

contra

Christine Kleist,

* Língua do processo: alemão.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: J. N. Cunha Rodrigues, presidente de secção, A. Arabadjiev (relator), A. Rosas, U. Lõhmus e A. Ó Caoimh, juízes,

advogado-geral: J. Kokott,
secretário: B. Fülöp, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 2 de Setembro de 2010,

vistas as observações apresentadas:

— em representação do Pensionsversicherungsanstalt, por A. Ehm, Rechtsanwalt,

— em representação de C. Kleist, por H. Forcher-Mayr, Rechtsanwalt,

— em representação da Comissão Europeia, por V. Kreuschitz e M. van Beek, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 16 de Setembro de 2010,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70), conforme alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002 (JO L 269, p. 15) (a seguir «Directiva 76/207»).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe C. Kleist à sua entidade patronal, o Pensionsversicherungsanstalt (a seguir «Organismo de Seguro de Pensões»), relativamente às condições de cessação do contrato de trabalho de C. Kleist.

Quadro jurídico

Direito da União

3 A Directiva 76/207, que foi revogada pela Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação) (JO L 204, p. 23), com efeitos a partir de 15 de Agosto de 2009, previa no seu artigo 2.º:

«1. 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.

2. Para efeitos da presente directiva, aplicam-se as seguintes definições:

— "Discriminação directa": sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável,

— "Discriminação indirecta": sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas de um dado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não

ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários,

[…]»

4 Nos termos do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), desta directiva, «[a] aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres significa que não existe discriminação directa ou indirecta em razão do sexo, nos sectores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito […] [à]s condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração tal como estabelecido na 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).

5 O artigo 7.º, n.º 1, da Directiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de Dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social (JO 1979, L 6, p. 24; EE 05 F2 p. 174), dispõe:

«A presente directiva não prejudica a possibilidade que os Estados-Membros têm de excluir do seu âmbito de aplicação:

a) 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;

[…]»

Direito nacional

6 Os §§ 1 a 3 da Lei Constitucional Federal relativa aos diferentes limites de idade que se aplicam aos inscritos em seguros sociais consoante se trate de homens ou mulheres (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten), de 29 de Dezembro de 1992 (BGBl. 832/1992), têm o seguinte teor:

«§ 1. São admissíveis regulamentações legais que prevejam limites de idade diferentes para segurados do sexo masculino e do sexo feminino inscritos no regime legal de segurança social.

§ 2. A partir de 1 de Janeiro de 2019 e até 2028, a idade que dá direito à pensão de reforma antecipada para as mulheres será anualmente aumentada em seis meses no dia 1 de Janeiro.

§ 3. A partir de 1 de Janeiro de 2024 e até 2033, a idade de reforma para os segurados do sexo feminino deverá ser anualmente aumentada em 6 meses no dia 1 de Janeiro.»

7 A Lei Geral relativa à segurança social (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz), de 9 de Setembro de 1955 (BGBl. 189/1955), conforme alterada (a seguir «ASVG»), aplica-se simultaneamente aos operários e aos empregados, por força do seu § 270. O § 253, n.º 1, desta lei prevê que, quando tiverem atingido a idade normal de reforma, que é de 65 anos para os homens e de 60 anos para as mulheres, os segurados têm direito a uma pensão de reforma, desde que tenham completado o período de carência previsto pelo § 236.

8 Resulta da decisão de reenvio que, em direito austríaco, a pensão de reforma legal (concedida a título da ASVG) não pode ser reduzida devido à manutenção de uma relação de trabalho ou ao exercício de uma actividade profissional independente para além da idade de reforma.

9 A convenção colectiva aplicável no caso do processo principal é o regime especial B aplicável aos médicos e dentistas que trabalham para os organismos de segurança social da Áustria (Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, a seguir «DO.B»). Essa convenção colectiva estabelece um regime especial de despedimento segundo o qual os trabalhadores que adquiriram dez anos ou mais de antiguidade no organismo que os emprega só podem ser despedidos por certos motivos determinados.

10 O § 134 da DO.B prevê o seguinte:

«[…]

2) Os médicos protegidos contra o despedimento têm direito à aposentação quando

[...]

2. [eles tenham] direito a uma pensão de reforma de acordo com o disposto no § 253 da ASVG [...]

[…]

4) A administração pode aposentar um médico protegido contra o despedimento quando o médico

1. cumpra os requisitos constantes do n.º 2, ponto […] 2 […]

[…]»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

11 C. Kleist, nascida em 11 de Fevereiro de 1948, desempenhava o cargo de médico principal do Organismo de Seguro de Pensões.

12 Este organismo tomou a decisão de despedir todos os seus colaboradores, homens ou mulheres, que preenchessem as condições de passagem à reforma por força da DO.B. Por carta de 9 de Janeiro de 2007, C. Kleist informou a sua entidade patronal de que não tinha a intenção de se reformar aos 60 anos, pois queria trabalhar até aos 65 anos de idade. Todavia, a entidade patronal comunicou-lhe, por carta de 6 de Dezembro de 2007, a sua decisão de a reformar oficiosamente a partir de 1 de Julho de 2008.

13 C. Kleist contestou o seu despedimento no Landesgericht Innsbruck (Tribunal Regional de Innsbruck). A decisão proferida por este em 14 de Março de 2008, que lhe era desfavorável, foi revogada por acórdão proferido em 22 de Agosto de 2008 pelo Oberlandesgericht Innsbruck (Tribunal Regional Superior de Innsbruck), que decide

como instância de recurso em matéria laboral e de segurança social. O Organismo de Seguro de Pensões interpôs, então, recurso de «Revision» para o Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal).

14 O Oberster Gerichtshof sublinha que o regime de despedimento estabelecido pela DO.B derroga o regime geral estabelecido pela legislação austríaca na medida em que prevê que a ruptura unilateral da relação de trabalho não tem, em princípio, de ser justificada. Indica, no entanto, que esse facto não exclui a aplicação da protecção geral contra o despedimento abusivo prevista, em certas condições, pela referida legislação, se essa ruptura prejudicar os interesses essenciais do trabalhador e se a entidade patronal não a justificar por motivos ligados à empresa ou à pessoa do trabalhador.

15 O órgão jurisdicional de reenvio refere em seguida que, para determinar se a referida ruptura prejudica os interesses essenciais do trabalhador, é tida em conta a cobertura social de que beneficia este último, nomeadamente, no que diz respeito à percepção de uma pensão de reforma. Ora, esse mesmo critério é utilizado no quadro da disposição da DO.B em causa no processo principal, disposição que autoriza a entidade patronal a não aplicar uma protecção contra o despedimento, mais elevada do que a decorrente do regime legal, aos trabalhadores que dispõem de uma pensão de reforma, criando, assim, a possibilidade de contratar trabalhadores mais jovens.

16 O Oberster Gerichtshof interroga-se se o critério da situação social do trabalhador, que o direito austríaco utiliza em matéria de despedimentos, não deverá ser tomado em conta, pela mesma razão que o critério da idade, no quadro da apreciação da comparabilidade das situações dos trabalhadores. Esse órgão jurisdicional salienta que os homens e as mulheres são tratados da mesma maneira quanto a esse aspecto, dado

que perdem o benefício da protecção reforçada contra o despedimento concedida pela DO.B desde que beneficiem de uma cobertura social.

17 O órgão jurisdicional de reenvio considera que, no que respeita à margem de manobra de que dispõem os Estados-Membros na definição das medidas de política do emprego, as questões de direito suscitadas no processo pendente não foram suficientemente esclarecidas pela jurisprudência do Tribunal de Justiça para lhe permitir tomar uma decisão.

18 Neste contexto, o Oberster Gerichtshof decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva [76/207] ser interpretado no sentido de que — no âmbito de um regime de direito [do trabalho] que, no respeitante à protecção geral dos trabalhadores contra o despedimento, se baseia na dependência social (financeira) do trabalhador relativamente ao seu posto de trabalho — se opõe à disposição de uma convenção colectiva que prevê uma protecção específica contra o despedimento mais ampla do que a protecção legal geral contra o despedimento só até à data em que passe a existir um modo típico de cobertura social (financeira) através do pagamento de uma pensão de reforma, quando a idade de reforma é diferente para homens e mulheres?

2) O artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva [76/207] opõe-se, no âmbito do regime de direito do trabalho referido, à decisão de uma entidade patronal pública que despediu uma trabalhadora poucos meses após a data em que a mesma passou a dispor de uma cobertura através de uma pensão de reforma, de forma a poder contratar novos trabalhadores que pretendam ingressar no mercado de trabalho?»

Quanto às questões prejudiciais

19 Através das suas questões, que devem ser analisadas conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 76/207 deve ser interpretado no sentido de que uma regulamentação nacional que, para promover o acesso ao emprego de pessoas mais jovens, permite a uma entidade patronal de direito público despedir os trabalhadores que adquiriram o direito à reforma, quando esse direito é adquirido pelas mulheres numa idade inferior em cinco anos à idade em que o referido direito é adquirido pelos homens, constitui uma discriminação em razão do sexo proibida por esta directiva.

Observações submetidas ao Tribunal

20 Segundo C. Kleist, a regulamentação em causa no processo principal, por permitir a uma entidade patronal reformar oficiosamente uma trabalhadora ao atingir a idade de reforma, ou seja, 60 anos, quando o direito a essa pensão é adquirido em momentos diferentes consoante o trabalhador em causa seja homem ou mulher, constitui uma discriminação em razão do sexo. O artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 76/207 deveria ser interpretado no sentido de que constitui um obstáculo a tal regulamentação.

21 C. Kleist convida o Tribunal de Justiça a pronunciar-se sobre a interpretação das disposições da Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional (JO L 303, p. 16), alegando que essas disposições se opõem a uma regulamentação nacional como a que está em causa no processo principal, porque redunda numa discriminação directa em razão da idade.

22 O Organismo de Seguro de Pensões sustenta que a regulamentação em causa no processo principal estabelece uma diferença de tratamento indirectamente baseada no sexo que é justificada à luz do objectivo de promoção do emprego de pessoas mais jovens e não é, portanto, constitutiva de uma discriminação ilícita. Considera, além disso, que se deve evitar uma situação em que as mulheres possam cumular o seu salário e a sua pensão legal, quando os homens não tenham essa possibilidade.

23 A Comissão Europeia considera que o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 76/207 deve ser interpretado no sentido de que obsta a que uma convenção colectiva comporte uma disposição que prevê uma protecção particular que vai para além do regime geral legal de protecção contra o despedimento, mas que se aplica somente até o trabalhador dispor de uma cobertura social que lhe proporcione recursos financeiros, o que acontece normalmente quando recebe uma pensão de reforma, quando o direito a essa pensão é adquirido em momentos diferentes consoante o trabalhador seja um homem ou uma mulher, não podendo o objectivo de promoção de pessoas mais jovens justificar tal regulamentação.

Resposta do Tribunal

24 Deve salientar-se, a título preliminar, que a questão das condições de concessão da pensão de reforma, por um lado, e a das condições de cessação da relação de trabalho, por outro, são distintas (v., neste sentido, acórdão de 26 de Fevereiro de 1986, Marshall, 152/84, Colect., p. 723, n.º 32).

25 No tocante a estas últimas condições, o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 76/207 prevê que a aplicação do princípio da igualdade de tratamento no que respeita às condições de despedimento implica a ausência de qualquer discriminação directa ou indirecta em razão do sexo nos sectores público ou privado, incluindo os organismos públicos.

26 A este propósito, inscreve-se no conceito de despedimento que figura nessa disposição, conceito que deve ser entendido em sentido lato, um limite de idade para a partida obrigatória dos trabalhadores no quadro de uma política geral de reforma levada a cabo por uma entidade patronal, mesmo que essa partida acarrete a concessão de uma pensão de reforma (v., por analogia, acórdãos de 26 de Fevereiro de 1986, Marshall, já referido, n.º 34, e Beets-Proper, 262/84, Colect., p. 773, n.º 36).

27 Por conseguinte, tendo C. Kleist sido oficiosamente reformada pela sua entidade patronal, em conformidade com a decisão tomada por esta de despedir todos os seus trabalhadores que adquiriram o direito à reforma, o processo principal diz respeito às condições de despedimento na acepção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 76/207.

28 Note-se, desde já, que o Tribunal de Justiça tem julgado no sentido de que uma política geral, desde já, de despedimento que implica o despedimento de um trabalhador de sexo feminino pela simples razão de ter atingido ou ultrapassado a idade em que adquire o direito a uma pensão de reforma e que é diferente para os homens e para as mulheres por força da legislação nacional constitui uma discriminação em razão do sexo proibida pela Directiva 76/207/CEE (v., neste sentido, acórdão Marshall, já referido, n.º 38).

29 A este propósito, deve salientar-se, em primeiro lugar, que, em conformidade com o disposto no artigo 2.º, n.º 2, primeiro travessão, da Directiva 76/207, uma

discriminação directa acontece sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

30 No caso em apreço, resulta do § 134, n.os 2, ponto 2, e 4, ponto 1, da DO.B que os médicos protegidos contra o despedimento podem, contudo, ser despedidos quando adquiram o direito a uma pensão de reforma na acepção, contudo, do § 253 da ASVG. Ora, por força do referido § 253, n.º 1, os homens adquirem esse direito quando tiverem atingido 65 anos de idade e as mulheres quando tiverem atingido 60 anos de idade. Daqui que resulta que os trabalhadores do sexo feminino podem ser despedidos quando tiverem atingido 60 anos de idade, ao passo que os trabalhadores de sexo masculino só podem ser despedidos após terem atingido 65 anos de idade.

31 Sendo o critério utilizado por tais disposições indissociável do sexo dos trabalhadores, existe, portanto, contrariamente ao que sustenta o Organismo de Seguro de Pensões, uma diferença de tratamento directamente baseada no sexo.

32 Em segundo lugar, cumpre examinar se, num contexto como o regulado pelas referidas disposições, os trabalhadores de sexo feminino com idades de 60 a 65 anos se encontram numa situação comparável, na acepção do artigo 2.º, n.º 2, primeiro travessão, da Directiva 76/207, à dos trabalhadores de sexo masculino na mesma faixa etária.

33 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se, no essencial, se a circunstância de os trabalhadores de sexo feminino com idades de 60 a 65 anos disporem, a título da pensão de reforma legal, de uma cobertura social não é de molde a conferir à situação desses trabalhadores um carácter específico em relação à situação dos trabalhadores masculinos da mesma faixa etária, que não dispõem de tal cobertura.

34 Deve examinar-se o carácter comparável de tais situações, nomeadamente, à luz do objecto da regulamentação que estabelece a diferença de tratamento (v., neste sentido, acórdãos de 9 de Dezembro de 2004, Hlozek, C-19/02, Colect., p. I-11491, n.º 46, e, por analogia, de 16 de Dezembro de 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine e o., C-127/07, Colect., p. I-9895, n.º 26).

35 No caso em apreço no processo principal, a regulamentação que estabelece a diferença de tratamento em causa tem por objecto regular as condições em que os trabalhadores podem perder o seu emprego.

36 No contexto da presente causa do processo principal, contrariamente ao que acontecia nas causas que deram origem aos acórdãos de 9 de Novembro de 1993, Roberts (C-132/92, Colect., p. I-5579, n.º 20), e Hlozek, já referido (n.º 48), a vantagem concedida aos trabalhadores femininos que consiste em poder ter direito à pensão de reforma a partir de uma idade inferior em cinco anos à fixada para os trabalhadores masculinos não tem relação directa com o objecto da regulamentação que estabelece uma diferença de tratamento.

37 Com efeito, a referida vantagem não pode colocar os trabalhadores do sexo feminino numa situação específica em relação aos trabalhadores do sexo masculino, encontrando-se os homens e as mulheres em situações idênticas no que se refere às condições de cessação da relação de trabalho (v., neste sentido, acórdão de 26 de Fevereiro de 1986, Roberts, 151/84, Colect., p. 703, n.º 36).

38 Por outro lado, como resulta da decisão de reenvio, a circunstância mencionada no n.º 33 do presente acórdão resulta do facto de a República da Áustria ter desejado

estabelecer, a título da excepção ao princípio da igualdade de tratamento enunciada no artigo 7.º, n.º 1, alínea a), da Directiva 79/7, um regime que prevê uma diferença no que se refere à idade legal da reforma entre os homens e as mulheres com vista a compensar a desvantagem social, familiar e económica que as mulheres suportam.

39 Ora, o Tribunal de Justiça tem reiteradamente decidido que, tendo em conta a importância fundamental do princípio da igualdade de tratamento, a excepção à proibição de discriminações em razão do sexo, prevista nessa disposição, deve ser interpretada de forma estrita, no sentido de que ela apenas é aplicável à fixação da idade de reforma para a concessão das pensões de velhice e de reforma, e às consequências que daí podem decorrer para outras prestações de segurança social (v., neste sentido, acórdãos Marshall, já referido, n.º 36; de 21 de Julho de 2005, Vergani, C-207/04, Colect., p. I-7453, n.º 33; e de 27 de Abril de 2006, Richards, C-423/04, Colect., p. I-3585, n.º 36).

40 Tendo em conta que a regulamentação em causa no processo principal diz respeito, como resulta do n.º 27 do presente acórdão, à matéria do despedimento na acepção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 76/207, e não às consequências referidas no artigo 7.º, n.º 1, alínea a), da Directiva 79/7, a dita excepção não é, portanto, aplicável a essa regulamentação.

41 Em terceiro lugar, a Directiva 76/207 distingue entre, por um lado, as discriminações directamente baseadas no sexo e, por outro, as denominadas «indirectas», no sentido de que só as disposições, critérios ou práticas susceptíveis de constituir

discriminações indirectas podem, por força do seu artigo 2.º, n.º 2, segundo travessão, escapar à qualificação de discriminação na condição de serem «objectivamente justificado[s] por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários». Pelo contrário, tal possibilidade não é prevista para as diferenças de tratamento susceptíveis de constituir discriminações directas na acepção do artigo 2.º, n.º 2, primeiro travessão, desta directiva.

42 Nestas circunstâncias, dado que, por um lado, a diferença de tratamento instituída por uma regulamentação como a que está em causa no processo principal é baseada directamente no sexo, quando, como resulta do n.º 37 do presente acórdão, as situações das mulheres e dos homens são idênticas no presente caso, e que, por outro lado, a Directiva 76/207 não prevê a derrogação, aplicável no caso em apreço, ao princípio da igualdade de tratamento, há que concluir que essa diferença de tratamento constitui uma discriminação directa baseada no sexo (v., neste sentido, acórdão Vergani, já referido, n.º 34).

43 A referida diferença de tratamento não poderá, portanto, ser justificada pelo objectivo de promoção do emprego de pessoas mais jovens, como invoca o Organismo de Seguro de Pensões.

44 No tocante, finalmente, à questão da eventual existência de uma discriminação em razão da idade, na acepção da Directiva 2000/78, deve recordar-se que, no quadro do processo instituído pelo artigo 234.º CE, é da competência exclusiva do juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade da decisão jurisdicional a tomar, apreciar, à luz das particularidades da causa, tanto a necessidade

de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que submete ao Tribunal de Justiça (v., designadamente, acórdão de 12 de Outubro de 2010, Rosenbladt, C-45/09, Colect., p. I-9391, n.º 32).

45 Na medida em que o órgão jurisdicional de reenvio não interrogou o Tribunal de Justiça sobre a interpretação daquela directiva e não resulta da decisão de reenvio que a existência de tal discriminação tenha sido alegada no âmbito do litígio no processo principal, a análise desta problemática não se afigura útil para a solução do dito litígio.

46 Por conseguinte, há que responder às questões submetidas que o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 76/207 deve ser interpretado no sentido de que uma regulamentação nacional que, para promover o acesso ao emprego de pessoas mais jovens, permite a uma entidade patronal despedir os trabalhadores que adquiriram o direito à reforma, quando esse direito é adquirido pelas mulheres numa idade inferior em cinco anos à idade em que o referido direito é adquirido pelos homens, constitui uma discriminação directa em razão do sexo proibida por esta directiva.

Quanto às despesas

47 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

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

O artigo 3.º, n.º 1, alínea c), 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, conforme alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, deve ser interpretado no sentido de que uma regulamentação nacional que, para promover o acesso ao emprego de pessoas mais jovens, permite a uma entidade patronal despedir os trabalhadores que adquiriram o direito à reforma, quando esse direito é adquirido pelas mulheres numa idade inferior em cinco anos à idade em que o referido direito é adquirido pelos homens, constitui uma discriminação directa em razão do sexo proibida por esta directiva.

Assinaturas