

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL
26 de Fevereiro de 1986 *

No processo 152/84,

que tem como objecto um pedido dirigido ao Tribunal, ao abrigo do artigo 177.º do Tratado CEE, pelo Court of Appeal do Reino Unido e que visa obter no litígio pendente neste tribunal, entre

M. H. Marshall

e

Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching),

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação da Directiva 76/207 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 1976, L 39, p. 40; EE 05, fasc. 02, p. 70),

O TRIBUNAL,

constituído pelos Srs. Mackenzie Stuart, presidente, U. Everling e K. Bahlmann, presidentes de secção, G. Bosco, T. Koopmans, O. Due e T. F. O'Higgins, juízes,

advogado-geral: Sir Gordon Slynn

secretário: D. Louterman, administradora

tendo em consideração as observações apresentadas:

- pela recorrente no processo principal, representada pelos Srs. S. Grosz e Beloff, Q. C. barristers de Londres, na fase escrita, e por M. Beloff, Q. C., na fase oral,
- pela recorrida, representada por C. H. Brown, solicitor de Winchester, na fase escrita, e por A. Hillier, barrister, na fase oral,

* Língua do processo: inglês.

- pelo Governo do Reino Unido, representado por S. J. Hay, do Treasury Solicitor's Department de Londres, na qualidade de agente, na fase escrita, e por S. J. Hay e P. Goldsmith, barrister, na fase oral,
- pela Comissão das Comunidades Europeias, representada por A. Toledano Laredo, consultor jurídico principal, e J. R. Curall, membro do seu Serviço Jurídico, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 18 de Setembro de 1985, profere o presente

ACÓRDÃO

(A parte relativa aos factos não é reproduzida)

Fundamentos da decisão

- 1 Por decisão de 12 de Março de 1984, entrada no Tribunal a 19 de Junho seguinte, o Court of Appeal colocou, ao abrigo do artigo 177.º do Tratado CEE, duas questões prejudiciais relativas à interpretação da Directiva 76/207 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 1976, L 39, p. 40; EE 05, fasc. 02, p. 70).
- 2 Estas questões foram levantadas no âmbito de um litígio entre M. H. Marshall (a seguir designada por recorrente) e a Southampton and South West Hampshire Area Health Authority (Teaching) (a seguir designada por recorrida) relativo à compatibilidade do despedimento da recorrente com o n.º 4 do artigo 6.º do Sex Discrimination Act de 1975 (a seguir designado SDA) e o direito comunitário.
- 3 A recorrente, que nasceu em 4 de Fevereiro de 1918, foi empregada da recorrida desde o mês de Junho de 1966 até 31 de Março de 1980. Desde 23 de Maio de 1974, foi titular de um contrato de trabalho com a categoria de dietista principal.

- 4 A 31 de Março de 1980, ou seja, aproximadamente quatro semanas após ter atingido 62 anos de idade, a recorrente foi despedida, embora tivesse exprimido a vontade de continuar empregada até aos 65 anos de idade, ou seja, até 4 de Fevereiro de 1983.
- 5 Segundo a decisão de reenvio, o único motivo do despedimento foi o facto de a recorrente ser uma mulher e ter já ultrapassado «a idade de reforma» prevista pela recorrida para as mulheres.
- 6 A este respeito, resulta dos autos que a recorrida leva a cabo, desde 1975, uma política geral por força da qual «a idade normal de reforma é a idade em que as pensões de segurança social são devidas». Segundo o tribunal de reenvio, esta política, ainda que não estivesse expressamente mencionada no contrato de trabalho da recorrida, era uma cláusula tácita desse contrato.
- 7 Na altura, a legislação do Reino Unido em matéria de pensões, o Social Security Act de 1975, previa nos artigos 27.º, n.º 1, e 28.º, n.º 1, que as pensões estatais seriam concedidas a partir dos 65 anos para os homens e a partir dos 60 anos para as mulheres. Contudo, esta legislação não impunha aos trabalhadores a obrigação de se reformarem na idade em que a pensão estatal era devida. No caso de um trabalhador continuar a exercer a sua actividade, quer o pagamento da pensão do Estado, quer o da pensão devida segundo o regime profissional, eram adiados.
- 8 A recorrida estava, contudo, disposta a derrogar a sua política geral de reformas acima referida, a título puramente discricionário, relativamente a indivíduos determinados e em função de circunstâncias particulares, e efectivamente derrogou-a em relação à recorrente, empregando-a ainda dois anos após esta ter atingido os 60 anos de idade.
- 9 Tendo sofrido um prejuízo financeiro correspondente à diferença entre o vencimento enquanto trabalhadora da recorrida e a sua pensão e tendo perdido o gosto que lhe dava o seu trabalho, a recorrente propôs uma acção contra a recorrida num Industrial Tribunal, afirmando que o seu despedimento, na altura e pelo motivo indicado pela recorrida, constituiu um tratamento menos favorável em razão do sexo e, por conseguinte, uma discriminação ilegal em violação do SDA, bem como do direito comunitário.

- 10 Este tribunal negou provimento ao recurso na parte que se referia à violação do SDA, por o artigo 6.º, n.º 4, do SDA permitir a discriminação em razão do sexo, quando resultante de uma «disposição respeitante ao óbito ou à reforma», constituindo a política geral da recorrida, segundo este tribunal, uma dessas disposições. Em compensação, considerou existir violação do princípio da igualdade de tratamento enunciado na Directiva 76/207.
- 11 Em recurso, este acórdão foi confirmado, quanto ao primeiro ponto, pelo Employment Appeal Tribunal, mas foi anulado no respeitante ao segundo ponto pela razão de que, embora o despedimento tenha infringido o princípio da igualdade de tratamento consagrado pela directiva acima citada, um particular não se pode juridicamente fundamentar nessa violação em processos pendentes perante um tribunal do Reino Unido.
- 12 A recorrente submeteu esta decisão ao Court of Appeal. Considerando que a recorrida foi criada em conformidade com o artigo 8.º, n.º 1. A, alínea b), do National Health Service Act de 1977 e é, portanto, «emanação do Estado», o Court of Appeal submeteu ao Tribunal as seguintes questões prejudiciais:
- «1) O facto de a administração recorrida ter despedido a recorrente depois de esta ter ultrapassado os 60 de idade, por aplicação da sua política geral e pela única razão de se tratar de uma mulher que atingira a idade normal de reforma para as mulheres, constitui uma discriminação proibida pela directiva relativa à igualdade de tratamento?
- 2) Em caso de resposta afirmativa à questão n.º 1, pode a recorrente — tendo em conta as circunstâncias do caso concreto — invocar perante os tribunais nacionais a directiva relativa à igualdade de tratamento apesar da incompatibilidade (se é que ela existe) entre a directiva e o artigo 6.º, n.º 4, do Sex Discrimination Act de 1975?»

Sobre o quadro jurídico do litígio

- 13 O artigo 1.º, n.º 1 da Directiva 76/207 está assim redigido:

«A presente directiva tem em vista a realização, nos Estados-membros, do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, incluindo a promoção, e a formação profissional, assim como

no que se refere às condições de trabalho e, nas condições previstas no n.º 2, à segurança social. Este princípio será a seguir denominado por 'princípio da igualdade de tratamento'.»

14 O n.º 1 do artigo 2.º desta directiva estabelece que:

«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.»

15 O n.º 1 do artigo 5.º declara que:

«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.»

No seu n.º 2 este artigo estabelece que:

«Para esse efeito, os Estados-membros adoptarão 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.»

16 O n.º 2 do artigo 1.º da directiva prevê que:

«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.»

17 Em conformidade com esta última disposição, o Conselho aprovou a Directiva 79/7, de 19 de Dezembro de 1978, relativa à realização progressiva da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social (JO 1978, L 6, p. 24; EE 05, fasc. 02, p. 174), que os Estados-membros devem transpor para o direito nacional, segundo o n.º 1 do artigo 8.º, num prazo de seis anos a contar da sua notificação. Esta directiva aplica-se, segundo o n.º 1 do artigo 3.º:

«a) aos regimes legais que assegurem uma protecção contra os seguintes riscos:

— doença,

— invalidez,

— velhice,

— acidente de trabalho e doença profissional,

— desemprego;

b) As disposições relativas à assistência social, na medida em que se destinem a completar os regimes referidos na alínea a) ou a substituí-los».

18 Segundo o n.º 1, do artigo 7.º, a 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;

...».

19 No que diz respeito aos regimes profissionais de segurança social, o n.º 3 do artigo 3.º desta directiva prevê que, tendo em vista assegurar a realização do princí-

pio da igualdade de tratamento em tais regimes, «o Conselho adoptará, sob proposta da Comissão, disposições que especificarão o seu conteúdo, alcance e modalidades de aplicação». A 5 de Maio de 1983, a Comissão submeteu ao Conselho uma proposta de directiva relativa à realização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em regimes profissionais de segurança social (JO 1983, C 134, p. 7), que se aplica, segundo o n.º 1 do artigo 2.º, «às prestações destinadas a completar as prestações dos regimes legais de segurança social ou a substituí-las». O Conselho ainda não se pronunciou sobre esta proposta.

- 20 Além da recorrente e da recorrida, o Governo do Reino Unido e a Comissão apresentaram as suas observações neste processo.

Quanto à primeira questão

- 21 Com a primeira questão, o Court of Appeal quer saber se o n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207 deve ou não ser interpretado no sentido de que uma política geral de despedimento seguida por uma autoridade estadual, que implica o despedimento de uma mulher, pela única razão de ter atingido ou ultrapassado a idade em que tem direito a uma pensão do Estado, e que é diferente para os homens e para as mulheres por força da legislação nacional, constitui uma discriminação em razão do sexo, proibida por esta directiva.
- 22 A recorrente e a Comissão entendem que à primeira questão deve ser dada uma resposta afirmativa.
- 23 Segundo a recorrente, o limite de idade acima referido constitui uma «condição de trabalho» na acepção dos artigos 1.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207. Uma interpretação lata da expressão justificar-se-ia tendo em consideração, quer o objectivo do Tratado que visa «a melhoria constante das condições de vida e de trabalho», quer o teor da proibição de discriminação estabelecida nos artigos citados da Directiva 76/207, bem como no artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento n.º 1612/68 do Conselho, de 15 de Outubro de 1968, relativo à livre circulação de trabalhadores no interior da Comunidade (JO 1968, L 257, p. 2; EE 05, fasc. 01, p. 77).
- 24 Por outro lado, a ausência de discriminações em razão do sexo faria parte dos direitos fundamentais da pessoa humana e, portanto, dos princípios gerais do direito comunitário. Em conformidade com a jurisprudência da Tribunal Europeu

dos Direitos do Homem, conviria interpretar extensivamente estes princípios fundamentais e, inversamente, interpretar restritivamente qualquer excepção eventual, tal como a reserva prevista no n.º 2 do artigo 1.º da Directiva 76/207 quanto à segurança social.

- 25 A recorrente considera, além disso, que a excepção considerada no n.º 1 do artigo 7.º da Directiva 79/7, a propósito da fixação da idade de reforma para a concessão das pensões de velhice e de reforma, não seria pertinente porque, contrariamente ao processo Burton (acórdão de 16 de Fevereiro de 1982, 19/81, Recueil 1982, p. 555), o presente processo não se referiria à determinação de um direito à pensão. Por outro lado, não haveria, no caso concreto, qualquer ligação entre a idade contratual de passagem à reforma e a idade a partir da qual pode ser pedida uma pensão de segurança social.
- 26 A Comissão sublinha que, nem a política de emprego da recorrida, nem o regime legal de segurança social, obrigariam uma pessoa que atinge a idade mínima que confere o direito a uma pensão a reformar-se. Pelo contrário, as disposições da legislação nacional teriam em conta uma eventual continuação da actividade profissional para além da idade normal de aquisição do direito à pensão de reforma. Em tais circunstâncias, seria difícil justificar o despedimento de uma mulher com fundamento no sexo e idade.
- 27 A Comissão refere-se também ao facto de o Tribunal ter reconhecido a igualdade de tratamento entre homens e mulheres enquanto princípio fundamental do direito comunitário.
- 28 A recorrida sustenta, pelo contrário, que é necessário tomar em consideração — em conformidade com o citado acórdão Burton — a ligação que existe, segundo ela, entre as idades de reforma por si impostas no âmbito da sua política de despedimentos, por um lado, e as idades em que as pensões de reforma e velhice são devidas segundo o regime legal de segurança social no Reino Unido, por outro. Com efeito, a fixação de idades diferentes para a cessação obrigatória do contrato de trabalho não seria senão função das idades mínimas aí previstas, dado que o trabalhador do sexo masculino poderia continuar a trabalhar até aos 65 anos de idade, precisamente porque não seria protegido pelo pagamento de uma pensão do Estado antes dessa idade, ao passo que o trabalhador do sexo feminino beneficiaria dessa protecção a partir dos 60 anos de idade.

- 29 A recorrida considera que a concessão de pensões estatais está no âmbito da segurança social e não releva portanto do âmbito de aplicação da Directiva 76/207, mas do da Directiva 79/7, que reserva aos Estados-membros a faculdade de fixar idades diferentes para o reconhecimento do direito às pensões estatais. Tratando-se da mesma situação em causa no citado processo Burton, a fixação por contrato de trabalho de idades de reforma diferentes em função de idades mínimas diferentes, previstas pela legislação nacional para os homens e para as mulheres, para efeito de concessão da pensão, não constituiria uma discriminação proibida pelo direito comunitário.
- 30 O Governo britânico, que partilha esta opinião, sustenta contudo que um tratamento pode ser discriminatório, mesmo quando se trata de um período posterior à reforma, na medida em que o tratamento em causa resulte duma relação de trabalho e em que esta relação prossiga após a idade contratual normal de reforma.
- 31 Este Governo sustenta, entretanto, que, nas circunstâncias do caso concreto, não haveria nenhuma discriminação nas condições de trabalho, decorrendo a diferença de tratamento da idade normal de reforma, a qual dependeria das idades mínimas diferentes para a atribuição da pensão estatal.
- 32 Convém, antes de mais, notar que o problema de interpretação submetido ao Tribunal não diz respeito ao acesso a um regime legal ou profissional de reforma, ou seja, às condições de concessão da pensão de velhice ou de reforma, mas à fixação de um limite de idade no que concerne a cessação da relação de trabalho no âmbito de uma política geral de despedimento. Esta questão diz respeito às condições de despedimento e releva, portanto, da Directiva 76/207.
- 33 Com efeito, o n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207 estabelece que 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.
- 34 No citado processo Burton, o Tribunal declarou que a noção de «despedimento» que figura nesta disposição deve ser entendida num sentido lato. Por conseguinte, o limite de idade para a saída obrigatória dos trabalhadores, no âmbito de uma

política geral de reforma levada a cabo pelo empregador, mesmo se essa saída gera a concessão de uma pensão de reforma, releva da noção de «despedimento» assim entendida.

- 35 Como o Tribunal sublinhou no mesmo acórdão Burton, o teor do artigo 7.º da Directiva 79/7 não constitui obstáculo à possibilidade que têm os Estados-membros de excluir do seu âmbito de aplicação 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 no domínio dos sistemas legais de segurança social. O Tribunal reconheceu, portanto, que as prestações ligadas aos regimes nacionais relativas à idade de reforma, diferente para os homens e para as mulheres, podem derrogar a obrigação acima citada.
- 36 Todavia, tendo em consideração a importância fundamental do princípio da igualdade de tratamento, que o Tribunal reiteradamente lembrou, a excepção ao âmbito de aplicação da Directiva 76/207, prevista no n.º 2 do artigo 1.º desta directiva, para o domínio da segurança social, deve ser interpretada restritivamente. Por consequência, a excepção à proibição de discriminações em razão do sexo prevista no artigo 7.º, n.º 1, alínea a), da Directiva 79/7 apenas é aplicável à fixação da idade de reforma para concessões de pensões de velhice e de reforma e às consequências que daí possam decorrer para as outras prestações de segurança social.
- 37 A este respeito, há que sublinhar que, enquanto a excepção prevista no artigo 7.º da Directiva 79/7 respeita às consequências que decorrem do limite de idade para as prestações de segurança social, o presente processo diz respeito a matéria de despedimento, na acepção do artigo 5.º da Directiva 76/207.
- 38 Deve, portanto, dar-se como resposta à primeira questão, colocada pelo Court of Appeal, a de que o n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207 deve ser interpretado no sentido de que uma política geral de despedimentos que implica o despedimento de uma mulher pela única razão de ter atingido ou ultrapassado a idade em que adquire o direito a uma pensão estatal — idade que é diferente para os homens e para as mulheres por força da legislação nacional — constitui uma discriminação em razão do sexo proibida por esta directiva.

Quanto à segunda questão

- 39 Tendo a primeira questão recebido uma resposta afirmativa, coloca-se a questão de saber se o n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207 pode ser invocado por particulares perante os tribunais nacionais.
- 40 A recorrente e a Comissão propõem que seja dada uma resposta afirmativa a esta questão. Afirmam especialmente que, no que diz respeito ao artigo 2.º, n.º 1 e ao artigo 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207, estas disposições são suficientemente claras para permitir aos tribunais nacionais aplicá-las sem intervenção legislativa dos Estados-membros, pelo menos quando em presença de uma discriminação manifesta.
- 41 Em apoio desta interpretação, a recorrente lembra que as directivas são susceptíveis de conceder aos indivíduos direitos que eles podem invocar directamente perante os tribunais dos Estados-membros; os tribunais nacionais seriam obrigados, por força da natureza vinculativa das directivas, em combinação com o artigo 5.º do Tratado, a dar efectividade às disposições das directivas quando tal seja possível e, nomeadamente, ao interpretar ou ao aplicar as disposições pertinentes do direito nacional (acórdão de 10 de Abril de 1984, von Colson et Kamann, 14/83, Recueil 1984, p. 1891). Quando exista uma incompatibilidade entre o direito nacional e o direito comunitário que não possa ser afastada por recurso a tal interpretação, os tribunais nacionais estariam obrigados a declarar inaplicável a disposição de direito nacional que se revelou incompatível com a directiva.
- 42 A Comissão é de opinião que as disposições do n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207 são suficientemente claras e incondicionais para serem invocadas perante os tribunais nacionais. Elas poderiam, portanto, ser opostas ao artigo 6.º, n.º 4, do SDA, disposição que, segundo a jurisprudência do Court of Appeal, teria sido estendida à questão da reforma obrigatória e teria perdido, portanto, qualquer efeito útil para impedir os despedimentos baseados na diferença de idades de reforma previstas para os dois sexos.
- 43 A recorrida e o Governo do Reino Unido propõem, pelo contrário, que seja dada uma resposta negativa à segunda questão. Admitem que uma directiva possa, em circunstâncias particulares, ter efeito directo contra o Estado-membro, na medida

em que este não poderia escudar-se no seu próprio incumprimento. Sustentam, contudo, que uma directiva não poderá nunca impor directamente obrigações a particulares e que só poderá ter efeito directo relativamente a um Estado-membro enquanto autoridade pública, e não relativamente a um Estado-membro enquanto empregador. Com efeito, nesta última qualidade, o Estado de maneira alguma se distinguiria de um empregador privado. Não seria justificado privilegiar os trabalhadores do Estado relativamente aos trabalhadores de uma pessoa privada.

- 44 No que respeita à situação jurídica dos trabalhadores da recorrida, o Governo britânico afirma que ela é a mesma da dos trabalhadores de uma pessoa privada. É certo que, segundo o direito constitucional britânico, as instituições sanitárias criadas pelo National Health Service Act de 1977, com as alterações do Health Services Act de 1980 e de outras leis, seriam organismos estaduais e os seus trabalhadores agentes da Coroa. Contudo, a administração do serviço de saúde pelas autoridades sanitárias seria considerada como distinta da administração central do governo e os seus trabalhadores não seriam considerados funcionários.
- 45 Por último, tanto a recorrida como o Governo britânico consideram que as disposições da Directiva 76/207 não são nem incondicionais nem suficientemente claras e precisas para terem efeito directo. Com efeito, por um lado, a directiva preveria um determinado número de derrogações possíveis, devendo as particularidades ser precisadas pelos Estados-membros e, por outro, os termos do artigo 5.º seriam na realidade imprecisos e exigiriam medidas executórias ulteriores.
- 46 Deve-se ainda lembrar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal (nomeadamente o acórdão de 19 de Janeiro de 1982, Becker, 8/81, Recueil 1982, p. 53), em todos os casos em que as disposições de uma directiva aparecem — do ponto de vista do seu conteúdo — como incondicionais e suficientemente precisas, os particulares podem invocá-las contra o Estado, quer quando este se abstém de transpor no prazo previsto a directiva para o direito nacional, quer quando faz uma transposição incorrecta.
- 47 Esta jurisprudência baseia-se na consideração de que seria incompatível com o carácter vinculativo que o artigo 189.º reconhece às directivas excluir, em princípio, que a obrigação que ela impõe possa ser invocada pelas pessoas a que diz respeito.

Daqui retirou o Tribunal a consequência de que o Estado-membro que não tenha tomado, no prazo previsto, as medidas de execução impostas pela directiva, não pode opor aos particulares o não cumprimento por si próprio das obrigações que ela comporta.

- 48 Quanto ao argumento segundo o qual uma directiva não pode ser invocada contra um particular, é conveniente sublinhar que segundo o artigo 189.º do Tratado, o carácter vinculativo de uma directiva, sobre o qual se baseia a possibilidade de se invocar perante um tribunal nacional, existe apenas relativamente ao «Estado-membro destinatário». Do que resulta que uma directiva não pode, por sió, criar obrigações na esfera jurídica de um particular e que uma disposição de uma directiva não pode ser, portanto, invocada, enquanto tal, contra tal pessoa. Assim, convém analisar se, no caso concreto, se deve considerar que a recorrida agiu enquanto particular.
- 49 A este respeito, há que notar que, quando os particulares estão em condições de invocar uma directiva contra o Estado, podem fazê-lo qualquer que seja a qualidade em que aja este último — a de empregador ou a de autoridade pública. Num e noutro caso, deve-se, com efeito, evitar que o Estado possa tirar proveito da sua inobservância do direito comunitário.
- 50 A aplicação destas considerações às circunstâncias do caso incumbe ao tribunal nacional que, aliás, indicou sobre este ponto, na decisão de reenvio, que a recorrida, a Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching), é uma autoridade pública.
- 51 O argumento desenvolvido pelo Governo britânico, segundo o qual a possibilidade de invocar as disposições da directiva contra a recorrida, na sua qualidade de instituição estadual, teria como consequência uma distinção arbitrária e injusta entre os direitos dos trabalhadores do Estado e os dos trabalhadores privados, não pode justificar uma apreciação diferente. Com efeito, tal distinção poderia ser facilmente evitada se o Estado-membro a que se refere tivesse transposto correctamente a directiva para o seu direito nacional.
- 52 Por último, quanto à questão de saber se a disposição do n.º 1 do artigo 5.º da Directiva 76/207, que concretiza o princípio da igualdade de tratamento estabelecido pelo n.º 1 do artigo 2.º da mesma directiva, é, do ponto de vista do seu

conteúdo, incondicional e suficientemente precisa para poder ser invocada por um particular contra o Estado, há que constatar que, considerada em si mesma, a disposição exclui qualquer discriminação em razão do sexo no que respeita às condições de trabalho, nelas incluindo as condições de despedimento, de um modo geral e em termos inequívocos. A disposição é, portanto, suficientemente precisa para poder ser invocada por um particular e aplicada pelo juiz.

- 53 Convém, em seguida, analisar se a proibição de discriminação que ela prevê pode ser considerada como incondicional, tendo em consideração as derrogações contidas na directiva e o facto de, segundo o teor do artigo 5.º, n.º 2, os Estados-membros deverem tomar certas medidas, a fim de assegurar a aplicação do princípio da igualdade de tratamento no âmbito do direito nacional.
- 54 No que diz respeito, antes de mais, à reserva formulada no n.º 2 do artigo 1.º da Directiva 76/207 relativamente à aplicação do princípio da igualdade de tratamento no domínio da segurança social, convém observar que esta reserva, se bem que limite o âmbito material da referida directiva, não impõe, todavia, qualquer condição à aplicação deste princípio no seu próprio campo de aplicação, em especial, no que se refere ao artigo 5.º da directiva. Do mesmo modo, as excepções à Directiva 76/207 previstas no seu artigo 2.º não são relevantes no caso.
- 55 Donde resulta que o artigo 5.º da Directiva 76/207 não confere de maneira nenhuma aos Estados-membros a faculdade de condicionarem ou de restringirem a aplicação do princípio da igualdade de tratamento no seu próprio campo de aplicação e que esta disposição é suficientemente precisa e incondicional para poder ser invocada pelos particulares perante os tribunais nacionais para afastar a aplicação de qualquer disposição nacional não conforme ao referido artigo 5.º, n.º 1.
- 56 Deve-se, portanto, responder à segunda questão no sentido de que o artigo 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à proibição de qualquer discriminação em razão do sexo no que se refere às condições de trabalho, nelas se incluindo as condições de despedimento, pode ser invocado contra uma autoridade estatal que age na qualidade de empregador para afastar a aplicação de qualquer disposição nacional não conforme ao referido artigo 5.º, n.º 1.

Quanto às despesas

- 57 As despesas em que incorreram o Governo do Reino Unido e a Comissão das Comunidades Europeias, que apresentaram observações ao Tribunal, não podem ser objecto de um reembolso. Revestindo o processo em relação às partes no processo principal o carácter de um incidente levantado perante o tribunal nacional, cabe a este decidir quanto às despesas.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL,

pronunciando-se sobre as questões que lhe foram submetidas pelo Court of Appeal, por decisão de 12 de Março de 1984, declara:

- 1) O artigo 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 deve ser interpretado no sentido de que uma política geral de despedimentos que implica o despedimento de uma mulher pela única razão de ter atingido ou ultrapassado a idade em que adquire o direito a uma pensão estatal — idade que é diferente para os homens e para as mulheres por força da legislação nacional — constitui uma discriminação em razão do sexo proibida por esta directiva.
- 2) O artigo 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à proibição de qualquer discriminação em razão do sexo no que respeita às condições de trabalho, nelas se incluindo as condições de despedimento, pode ser invocada contra uma autoridade estatal que age na qualidade de empregador para afastar a aplicação de qualquer disposição nacional não conforme ao referido artigo 5.º, n.º 1.

Mackenzie Stuart

Everling

Bahlmann

Bosco

Koopmans

Due

O'Higgins

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, a 26 de Fevereiro de 1986.

O secretário

P. Heim

O presidente

A. J. Mackenzie Stuart