

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA
28 de Setembro de 1994 *

No processo C-408/92,

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

Constance Christina Ellen Smith e o.

e

Avdel Systems Ltd,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 119.º do Tratado CEE em relação às diferentes maneiras possíveis de uniformizar a idade de reforma para os trabalhadores masculinos e para os trabalhadores femininos nos regimes profissionais de pensões,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA,

composto por: O. Due, presidente, G. F. Mancini (relator), J. C. Moitinho de Almeida e M. Díez de Velasco, presidentes de secção, R. Joliet, F. A. Schockweiler, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse, M. Zuleeg, P. J. G. Kapteyn e J. L. Murray, juízes,

* Língua do processo: inglês.

advogado-geral: W. Van Gerven
secretário: L. Hewlett, administradora

vistas as observações escritas apresentadas:

- em representação de C. Smith e o., por Vereena Jones, Equal Opportunities Commission, assistida pelo Honourable Michael J. Beloff, QC, e Clive Lewis, barrister,
- em representação da Avdel Systems Ltd, por P.J. Martin, Engineering Employers Federation, assistido por David Pannick, QC,
- em representação do Governo do Reino Unido, por John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, na qualidade de agente, assistido por Stephen Richards e Nicholas Paines, barristers,
- em representação do Governo alemão, por Ernst Röder, Ministerialrat no Ministério Federal da Economia, e Claus-Dieter Quassowski, Regierungsdirektor no mesmo ministério, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por Karen Banks, membro do Serviço Jurídico, na qualidade de agente,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações de C. Smith e o., da Avdel Systems Ltd, do Governo neerlandês, representado por J. W. de Zwaan, consultor jurídico adjunto no Ministério dos Negócios Estrangeiros, na qualidade de agente, do Governo do Reino Unido e da Comissão, na audiência de 15 de Março de 1994,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 4 de Maio de 1994,

profere o presente

Acórdão

- 1 Por decisão 2 de Novembro de 1992, entrada na Secretaria do Tribunal em 6 de Dezembro seguinte, o Bedford Industrial Tribunal apresentou, nos termos do artigo 177.º do Tratado CEE, três questões prejudiciais sobre a interpretação do artigo 119.º do mesmo Tratado, em relação às diferentes maneiras possíveis de uniformizar a idade de reforma para os trabalhadores masculinos e para os trabalhadores femininos nos regimes profissionais de pensões.
- 2 Estas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio que opõe C. Smith e quatro outras mulheres à sociedade Avdel Systems Ltd, em matéria de igualização das idades de reforma para os trabalhadores masculinos e para os trabalhadores femininos.
- 3 As demandantes no processo principal estiveram ou estão ainda inscritas no regime profissional de reforma, Avdel Pension & Life Assurance Plan, organizado pelo seu empregador, a Avdel Systems Ltd.
- 4 O regime, convencionalmente excluído do regime nacional de pensões articulado com os rendimentos («contracted out» do State Earnings Related Pension Scheme), é financiado pelas quotizações tanto do empregador como dos assalariados. Confere, nomeadamente, aos seus inscritos o direito de receberem uma pensão profissional quando atingirem a idade da reforma.

- 5 Até 30 de Junho de 1991, a idade da reforma estava fixada aos 65 anos para os homens e aos 60 anos para as mulheres. A partir de 1 de Julho de 1991, a referida idade foi uniformemente fixada em 65 anos para os dois sexos. Segundo a decisão de reenvio, a modificação diz respeito tanto às prestações devidas em relação a períodos de emprego posteriores a 1 de Julho de 1991 como a prestações devidas em relação a períodos de emprego anteriores a essa data.

- 6 Do aumento da idade de reforma para as mulheres, resulta que, a partir de 1 de Julho de 1991:
 - a) se uma mulher se reformar com 60 anos, a sua pensão será objecto de uma redução actuarial de 4% por cada ano que separa a data da sua reforma do seu sexagésimo quinto aniversário, enquanto, segundo as normas anteriores, ela receberia uma pensão integral;

 - b) se uma mulher deixar o regime antes dos 65 anos, o direito à pensão já constituído e susceptível de ser transferido para outro regime ou utilizado para compra de um apólice de seguro será calculado com base numa idade de reforma igual a 65 anos;

 - c) se uma mulher se reformar aos 60 anos, as prestações de pensões anteriormente adquiridas por trabalho prestado a outro empregador com base numa idade de reforma igual a 60 anos, e cujos direitos relativos tenham sido transferidos para o actual regime, serão objecto de uma redução actuarial análoga à indicada na alínea a). No entanto, considerados globalmente, os pagamentos de pensão correspondentes a essas prestações não podem descer abaixo do nível da garantia dada, em termos monetários, no momento em que o direito foi transferido para o regime.

- 7 Foram apresentadas ao Bedford Industrial Tribunal 78 reclamações de mulheres cuja situação financeira, devido ao aumento da sua idade de reforma para um nível igual à dos homens, se deteriorou em relação à correspondente às suas expectativas com base nas antigas normas.

- 8 As cinco demandantes no processo principal foram escolhidas como representativas de diferentes tipos de situações:
 - a) trabalhadores femininos que se reformaram após 1 de Julho de 1991, entre 60 e 65 anos. Em aplicação das novas normas, a sua pensão sofreu uma redução não superior a 20%;

 - b) trabalhadores femininos que ainda estão ao serviço, mas que não deixaram de estar inscritas no regime. Estas pessoas podem ter direito a uma pensão diferida em função do direito que constituíram no decurso da sua inscrição no regime, sendo no entanto o valor desta pensão calculado com base numa idade normal de reforma de 65 anos.

 - c) trabalhadores femininos ainda ao serviço, que transferiram para o regime de pensões o direito adquirido por serviço prestado a uma anterior entidade patronal. No caso destas pessoas se reformarem entre 60 e 65 anos, o seu direito à pensão é objecto da redução actuarial, acima referida, de 4% ao ano até ao seu sexagésimo quinto aniversário.

9 Neste contexto, o Bedford Industrial Tribunal considerou oportuno suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as questões prejudiciais seguintes:

«1) Quando um regime profissional de pensões prevê idades normais de reforma diferentes para homens e mulheres (65 e 60, respectivamente) e um empregador tenta, à luz do decidido no acórdão proferido nos processos Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group, eliminar essa distinção, é incompatível com o disposto no artigo 119.º do Tratado CEE que o empregador adopte a idade de 65 anos como idade comum de reforma para homens e mulheres,

i) relativamente às prestações do regime de reforma recebidas pelos trabalhadores e baseadas em anos de serviço depois da data da uniformização, ou seja, 1 de Julho de 1991?

ii) relativamente às prestações do regime de reforma recebidas pelos trabalhadores e baseadas em anos de serviço em ou depois de 17 de Maio de 1990 mas antes da data da uniformização, em 1 de Julho de 1991?

iii) relativamente às prestações do regime de reforma recebidas pelos trabalhadores e baseadas em anos de serviço anteriores a 17 de Maio de 1990, quando a data da uniformização foi 1 de Julho de 1991?

2) Se a resposta a toda ou parte da questão 1 supra for negativa, o artigo 119.º impõe ao empregador alguma obrigação de minimizar as consequências negativas para as mulheres cujas prestações são afectadas pela decisão do empregador de eliminar a diferença nas idades de reforma?

- 3) Se a resposta a toda ou parte da questão 1 supra for afirmativa, o empregador pode, nos termos do artigo 119.º, invocar o princípio das causas objectivas relativamente às necessidades da empresa ou às necessidades do regime de reformas, como justificação para a redução das prestações pagas às mulheres, e, se assim for, quais os factores relevantes para apurar se essa justificação objectiva existe?»

Quanto à primeira questão

- 10 Com a primeira questão, o órgão jurisdicional nacional pretende ser esclarecido quanto à margem de manobra de que dispõe um regime profissional de pensões que, na sequência da declaração de incompatibilidade com o artigo 119.º do Tratado da fixação de idades de reforma diferentes para os homens e para as mulheres, tome medidas destinadas a restabelecer a igualdade tanto em relação ao passado como em relação ao futuro.
- 11 Deve recordar-se que, no acórdão de 17 de Maio de 1990, Barber (C-262/88, Colect., p. I-1889, a seguir «acórdão Barber»), foi decidido que as pensões pagas por regimes profissionais de pensão convencionalmente excluídos entram no campo de aplicação do artigo 119.º do Tratado (n.º 28), que proíbe toda e qualquer discriminação em matéria de remuneração entre trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino, qualquer que seja a razão desta desigualdade. Por conseguinte, a fixação de uma condição de idade diferente consoante o sexo é contrária ao artigo 119.º, mesmo que a diferença entre as idades de reforma dos homens e das mulheres seja idêntica à prevista no regime legal nacional (n.º 32).

- 12 No entanto, considerações imperiosas de segurança jurídica levaram o Tribunal a decidir que o efeito directo do artigo 119.º só pode ser invocado, a fim de exigir a igualdade de tratamento em matéria de pensões profissionais, em relação às prestações devidas ao abrigo de períodos de emprego posteriores a 17 de Maio de 1990, data do acórdão, sem prejuízo da excepção prevista em favor dos trabalhadores ou dos seus sucessores que tenham, antes dessa data, intentado uma acção judicial ou apresentado, nos termos do direito nacional aplicável, uma reclamação equivalente (n.º 5 da parte decisória do acórdão Barber, tal como esclarecido pelo Tribunal, nomeadamente no acórdão de 6 de Outubro de 1993, Ten Oever, C-109/91, Colect., p. I-4879).
- 13 Foi com a finalidade de ficar em conformidade com o acórdão Barber que o regime profissional em causa no processo principal adoptou a medida em litígio. Para tanto, optou por um dos dois meios possíveis para restabelecer a igualdade de tratamento: em vez de conceder aos homens a mesma regalia de que beneficiavam as mulheres e, portanto, baixar a sua idade de reforma para o nível da das mulheres, o regime aumentou, incluindo em relação ao passado, portanto, o período anterior ao acórdão Barber, a idade de reforma das mulheres para o nível da dos homens, o que se traduziu numa deterioração da situação das primeiras.
- 14 Nestas circunstâncias, a questão prejudicial deve ser compreendida como pretendendo saber se é permitido, para efeitos de restabelecer uma situação de igualdade, retirar à categoria privilegiada (neste caso as mulheres), tanto em relação ao passado como em relação ao futuro, a regalia de que ela beneficiava, tanto em referência à data de entrada em vigor dessa medida (neste caso 1 de Julho de 1991) como à do acórdão Barber (17 de Maio de 1990) que declarou existir a discriminação a eliminar.
- 15 A este respeito, deve observar-se que, no acórdão de 8 de Abril de 1976, Defrenne (43/75, Recueil, p. 455, n.º 15), o Tribunal, no contexto dum pedido no processo principal relativo a uma indemnização reclamada devido a uma discriminação sofrida em matéria de remuneração, decidiu que a ligação do artigo 119.º ao con-

texto da igualização das condições de trabalho no sentido do progresso permite afastar a objecção de que aquele artigo poderia ser respeitado de forma diferente de um aumento dos salários menos elevados.

- 16 De resto, no acórdão de 7 de Fevereiro de 1991, Nimz (C-184/89, Colect., p. I-297, n.ºs 18 a 20), o Tribunal esclareceu que o juiz nacional deve deixar de aplicar toda e qualquer disposição nacional discriminatória, não tendo que pedir ou que aguardar a eliminação prévia desta última por via legislativa ou por qualquer outro processo constitucional, e aplicar aos membros do grupo desfavorecido o mesmo regime de que beneficiam os outros trabalhadores, regime que, na falta de transposição correcta do artigo 119.º para o direito nacional, é o único sistema de referência válido.

- 17 Daqui resulta que, quando uma discriminação em matéria de remuneração tenha sido declarada pelo Tribunal e enquanto não tiverem sido adoptadas medidas restabelecendo a igualdade de tratamento pelo regime, o respeito do artigo 119.º só pode ser assegurado pela atribuição às pessoas da categoria desfavorecida as mesmas regalias de que beneficiam as pessoas da categoria privilegiada.

- 18 A aplicação deste princípio no caso em apreço significa que, em relação ao período compreendido entre 17 de Maio de 1990, data do acórdão Barber, e 1 de Julho de 1991, data em que o regime adoptou as medidas destinadas a estabelecer a igualdade, o direito à pensão dos trabalhadores masculinos deve ser calculado em função da mesma idade de reforma que a dos trabalhadores femininos.

- 19 No que diz respeito aos períodos de trabalho anteriores a 17 de Maio de 1990, basta dizer que o acórdão Barber excluiu a aplicabilidade do artigo 119.º às prestações de pensões devidas em relação a esses períodos, não sendo o empregador e o regime, portanto, obrigados a assegurar a igualdade de tratamento em relação a essas prestações.

- 20 Daqui resulta que, em relação a esses períodos, o direito comunitário não impunha qualquer obrigação susceptível de justificar medidas que reduzissem *a posteriori* as regalias de que as mulheres tinham beneficiado.
- 21 Quanto aos períodos de emprego cumpridos após a entrada em vigor das normas destinadas a eliminar a discriminação, ou seja, 1 de Julho de 1991, o artigo 119.º do Tratado não se opõe a medidas que restabeleçam uma igualdade de tratamento através da redução das regalias das pessoas anteriormente privilegiadas. Com efeito, o artigo 119.º exige apenas que os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos recebam a mesma remuneração pelo mesmo trabalho, sem no entanto lhe impor um nível determinado.
- 22 Deve, portanto, responder-se à primeira questão que o artigo 119.º do Tratado se opõe a que um empregador, que adopte as medidas necessárias para respeitar o acórdão Barber, aumente a idade de reforma das mulheres para o nível da dos homens, em relação a períodos de emprego compreendidos entre 17 de Maio de 1990, data deste acórdão, e a data de entrada em vigor dessas medidas. Em contrapartida, para os períodos de emprego posteriores a esta última data, o artigo 119.º não impede que se proceda dessa maneira. Em relação aos períodos de emprego anteriores a 17 de Maio de 1990, o direito comunitário não impunha qualquer obrigação susceptível de justificar medidas de redução *a posteriori* das regalias de que as mulheres tinham beneficiado.

Quanto à segunda questão

- 23 Na segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se, no caso de o artigo 119.º permitir aumentar a idade de reforma das mulheres até ao nível da dos homens, os regimes profissionais de pensão que fazem essa igualização são obriga-

dos a limitar na medida do possível as consequências desfavoráveis dessa modificação para as mulheres.

- 24 Face à resposta dada à primeira questão, a segunda só se coloca em relação aos períodos de emprego posteriores à entrada em vigor das medidas que restabelecem a igualdade através do aumento da idade da reforma das mulheres.
- 25 A este respeito, basta dizer que a igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de remuneração constitui um princípio fundamental do direito comunitário e que, dado o efeito directo do artigo 119.º, a sua aplicação pelo empregador deve ser imediata e total.
- 26 Por conseguinte, quando, após a verificação de uma discriminação, um empregador procede ao restabelecimento da igualdade para o futuro, através da redução das regalias da categoria privilegiada, a igualdade a atingir não pode ser sujeita a condições de progressividade, que se traduziriam pela manutenção, ainda que transitória, da discriminação.
- 27 Deve, portanto, responder-se à segunda questão que o aumento da idade da reforma das mulheres até ao nível da dos homens, decidida por um empregador para eliminar uma discriminação em matéria de pensões profissionais, no que diz respeito a prestações devidas em relação a períodos de trabalho futuros, não pode ser acompanhada de medidas, ainda que transitórias, destinadas a limitar as consequências desfavoráveis que esse aumento pode ter para as mulheres.

Quanto à terceira questão

- 28 Na terceira questão, pergunta-se essencialmente se, nos casos em que o artigo 119.º se opõe a que o restabelecimento da igualdade de tratamento seja efectuado através do aumento da idade da reforma para as mulheres, um regime profissional pode contudo proceder a esse aumento devido a razões justificativas objectivas relativas às necessidades da empresa ou às suas próprias.
- 29 Esta questão diz respeito às prestações das pensões devidas em relação a períodos de emprego compreendidos entre 17 de Maio de 1990, data do acórdão Barber, e a data de entrada em vigor das medidas destinadas a estabelecer a igualdade de tratamento através do aumento da idade da reforma para as mulheres. Com efeito, como já se disse acima, somente para estes períodos é que esta maneira de proceder não é admissível.
- 30 A este respeito, deve dizer-se que, mesmo supondo que, neste contexto, seja possível tomar em consideração justificações objectivas relativas às necessidades da empresa ou às do regime profissional em causa, este regime profissional não poderia invocar, para justificar o aumento da idade de reforma das mulheres durante este período, dificuldades financeiras tão importantes como as tidas em conta pelo Tribunal de Justiça no acórdão Barber, já que este lapso de tempo é relativamente curto e, em todo o caso, imputável ao comportamento do próprio regime.
- 31 Deve, portanto, responder-se à terceira questão que o artigo 119.º do Tratado se opõe a que um regime profissional proceda, invocando as suas próprias dificuldades ou as da empresa em causa, a um aumento *a posteriori* da idade de reforma das mulheres, relativamente a períodos de trabalho compreendidos entre 17 de Maio

de 1990 e a entrada em vigor das medidas através das quais o regime em questão restabeleceu a igualdade.

Quanto às despesas

- ³² As despesas efectuadas pelos Governos alemão, neerlandês e do Reino Unido 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 que lhe foram submetidas pelo Bedford Industrial Tribunal, por decisão de 2 de Novembro de 1992, declara:

- 1) O artigo 119.º do Tratado opõe-se a que um empregador, que adopte as medidas necessárias para respeitar o acórdão de 17 de Maio de 1990, Barber (C-262/88, Colect., p. I-1889), aumente a idade de reforma das mulheres para o nível da dos homens, em relação a períodos de emprego compreendidos entre 17 de Maio de 1990 e a data de entrada em vigor dessas medidas. Em contrapartida, para os períodos de emprego posteriores a esta última data, o

artigo 119.º não impede que se proceda dessa maneira. Em relação aos períodos de emprego anteriores a 17 de Maio de 1990, o direito comunitário não impunha qualquer obrigação susceptível de justificar medidas de redução *a posteriori* das regalias de que as mulheres tinham beneficiado.

- 2) O aumento da idade da reforma das mulheres até ao nível da dos homens, decidida, em consequência do acórdão Barber, já referido, por um empregador para eliminar uma discriminação em matéria de pensões profissionais, no que diz respeito a prestações devidas em relação a períodos de emprego futuros, não pode ser acompanhada de medidas, ainda que transitórias, destinadas a limitar as consequências desfavoráveis que esse aumento pode ter para as mulheres.

- 3) O artigo 119.º do Tratado opõe-se a que um regime profissional proceda, invocando as suas próprias dificuldades ou as da empresa em causa, a um aumento *a posteriori* da idade de reforma das mulheres, relativamente a períodos de emprego compreendidos entre 17 de Maio de 1990 e a entrada em vigor das medidas através das quais o regime em questão restabeleceu a igualdade.

Due

Mancini

Moitinho de Almeida

Díez de Velasco

Joliet

Schockweiler

Rodríguez Iglesias

Grévisse

Zuleeg

Kapteyn

Murray

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 28 de Setembro de 1994.

O secretário

O presidente

R. Grass

O. Due