

P. / S.

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA
30 de Abril de 1996 *

No processo C-13/94,

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

P.

e

S. e Cornwall County Council,

uma decisão a título prejudicial sobre 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),

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA,

composto por: G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, C. N. Kakouris, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet e G. Hirsch, presidentes de secção, G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, P. J. G. Kapteyn (relator), J. L. Murray, H. Ragnemalm e L. Sevón, juízes,

* Língua do processo: inglês.

advogado-geral: G. Tesauro,
secretário: L. Hewlett, administradora,

vistas as observações escritas apresentadas:

- em representação de P., por Helena Kennedy, QC, e por Rambert De Mello, barrister, mandatados por Tyndallwoods & Millichip, solicitors,
- em representação do Governo do Reino Unido, por John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, na qualidade de agente, assistido por David Pannick, QC,
- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por Nicholas Khan, membro do Serviço Jurídico, na qualidade de agente,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações de P., representada por Madeleine Rees e Vereena Jones, solicitors, Helena Kennedy, QC, e Rambert De Mello e Ben Emmerson, barrister, do Governo do Reino Unido, representado por John E. Collins, assistido por David Pannick, e da Comissão, representada por Nicholas Khan, na audiência de 21 de Março de 1995,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 14 de Dezembro de 1995,

profere o presente

Acórdão

1 Por despacho de 11 de Janeiro de 1994, entrado no Tribunal de Justiça em 13 de Janeiro seguinte, o Industrial Tribunal, Truro, colocou, nos termos do artigo 177.º

do Tratado CE, duas questões prejudiciais sobre 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, a seguir «directiva»).

2 Estas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio que opõe P. a S. e ao Cornwall County Council.

3 P., demandante no processo principal, trabalhava como gestora num estabelecimento de ensino, que dependia, na época dos factos, do Cornwall County Council, entidade administrativa territorialmente competente. Um ano após a sua contratação, no início do mês de Abril de 1992, P. informou S., director de estudos e director encarregado da gestão e das finanças do estabelecimento de ensino, da sua intenção de se submeter a um processo de mudança de sexo. Este processo começou com um período denominado «life test», durante o qual P. se vestiu e se comportou como uma mulher, período este seguido de intervenções cirúrgicas destinadas a dar a P. os atributos físicos de uma mulher.

4 No início do mês de Setembro de 1992, depois de ter sofrido um tratamento cirúrgico através de intervenções de pouca importância, P. recebeu um pré-aviso de despedimento com efeitos em 31 de Dezembro de 1992. A intervenção cirúrgica definitiva realizou-se antes de o despedimento produzir efeitos, mas depois de o mesmo ter sido notificado.

5 P. intentou uma acção contra S. e contra o Cornwall County Council no Industrial Tribunal alegando que tinha sido vítima de uma discriminação em razão do sexo. S. e o Cornwall County Council sustentaram que o seu despedimento tinha sido devido a excesso de pessoal.

- 6 Resulta do despacho de reenvio que o verdadeiro motivo do despedimento foi a intenção de P. de mudar de sexo, se bem que houvesse efectivamente excesso de pessoal no seio do estabelecimento.

- 7 O Industrial Tribunal verificou em seguida que tal situação não era abrangida pelo Sex Discrimination Act 1975, na medida em que o direito inglês diz apenas respeito a situações em que uma mulher ou um homem é tratado de modo diferente por fazer parte de um dos sexos. Segundo o direito inglês, P. continua a ser do sexo masculino. Ora, se P. fosse do sexo feminino antes da sua operação de mudança de sexo, o empregador tê-la-ia igualmente despedido devido a essa operação. Todavia, o juiz de reenvio interrogou-se sobre a questão de saber se esta situação não entrava no âmbito de aplicação da directiva.

- 8 Resulta do artigo 1.º, n.º 1, da directiva que esta tem em vista a realização, nos Estados-Membros, do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere, nomeadamente, ao acesso ao emprego, incluindo a promoção, e à formação profissional, assim como no que se refere às condições de trabalho. Este princípio da igualdade de tratamento implica, segundo o artigo 2.º, n.º 1, da directiva, «a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente».

- 9 Além disso, segundo o terceiro considerando da directiva, 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.

10 Considerando que subsistem dúvidas quanto à questão de saber se a directiva tem um âmbito de aplicação mais amplo que a legislação nacional, o Industrial Tribunal decidiu suspender a instância e colocar ao Tribunal as seguintes questões prejudiciais:

«1) Tendo em conta o objectivo prosseguido pela Directiva 76/207/CEE, que o seu artigo 1.º afirma ser a realização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, etc., o despedimento de um transexual por um motivo relacionado com uma mudança de sexo ('gender reassignment') constitui uma infracção ao disposto na directiva?

2) O artigo 3.º da directiva, que se refere às discriminações em razão do sexo, proíbe que um trabalhador seja tratado em função da sua qualidade de transexual?»

11 A título preliminar, há que salientar que o artigo 3.º da directiva, ao qual o juiz de reenvio se refere, diz respeito à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres nas condições de acesso ao emprego.

12 Ora, um despedimento, como o do processo principal, deve ser examinado à luz do artigo 5.º, n.º 1, da directiva, que dispõe:

«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.»

- 13 As duas questões prejudiciais, que convém examinar em conjunto, devem assim ser vistas como destinadas a saber se, tendo em conta o objectivo da directiva, o artigo 5.º, n.º 1, obsta ao despedimento de um transexual por um motivo relacionado com a sua mudança de sexo.
- 14 O Governo do Reino Unido bem como a Comissão sustentam que o despedimento de uma pessoa devido à sua qualidade de transexual ou em razão de uma operação de mudança de sexo não constitui, para efeitos da directiva, uma discriminação em razão do sexo.
- 15 Em apoio desta conclusão, o Governo do Reino Unido alega nomeadamente que resulta do despacho de reenvio que o empregador teria igualmente despedido P. se esta última tivesse sido anteriormente uma mulher e tivesse sofrido uma operação para se tornar um homem.
- 16 Antes de mais cabe observar que, como o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem verificou, «Habitualmente, consideram-se ‘transexuais’ as pessoas que, embora pertencendo fisicamente a um sexo, têm o sentimento de pertencer a outro; tentam muitas vezes aceder a uma identidade mais coerente e menos equívoca sujeitando-se a cuidados médicos e a intervenções cirúrgicas a fim de adaptarem as suas características físicas à sua psique. Os transexuais assim operados constituem um grupo bastante bem determinado e definível» (acórdão Rees de 17 de Outubro de 1986, série A, volume 106, n.º 38).
- 17 Convém em seguida recordar que o princípio da igualdade de tratamento «entre homens e mulheres», a que a directiva se refere no seu título, no seu preâmbulo e nas suas disposições, implica, como o indicam nomeadamente os artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, «a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo».

- 18 A directiva é assim a expressão, no domínio em causa, do princípio da igualdade que é um dos princípios fundamentais do direito comunitário.
- 19 Além disso, como o Tribunal tem reiteradamente declarado, o direito de não ser discriminado em razão do sexo constitui um dos direitos fundamentais da pessoa humana, cujo respeito incumbe ao Tribunal garantir (v., neste sentido, acórdãos de 15 de Junho de 1978, Defrenne, 149/77, Recueil, p. 1365, n.ºs 26 e 27, e de 20 de Março de 1984, Razzouk e Beydoun/Comissão, 75/82 e 117/82, Recueil, p. 1509, n.º 16).
- 20 Nestas condições, o âmbito de aplicação da directiva não pode reduzir-se apenas às discriminações resultantes da pertença a um ou a outro sexo. Tendo em conta o seu objectivo e a natureza dos direitos que visa proteger, a directiva tem igualmente por finalidade aplicar-se às discriminações que têm a sua origem, como no caso de figura, na mudança de sexo da interessada.
- 21 Com efeito, tais discriminações assentam essencialmente, senão exclusivamente, no sexo da interessada. Assim, quando uma pessoa é despedida porque tem a intenção de sofrer ou porque sofreu uma mudança de sexo, é objecto de um tratamento desfavorável relativamente às do sexo de que era considerada fazer parte antes desta operação.
- 22 Tolerar essa discriminação equivaleria a ignorar, em relação a essa pessoa, o respeito da dignidade e da liberdade a que tem direito e que o Tribunal deve proteger.
- 23 O despedimento de que é vítima deve, nestas condições, ser considerado contrário ao disposto no artigo 5.º, n.º 1, da directiva. Só assim não seria se o despedimento em causa pudesse ser justificado ao abrigo do artigo 2.º, n.º 2, da directiva. No

entanto, nenhum elemento dos autos permite supor ser esse o caso de figura no processo principal.

- 24 Do que precede resulta que há que responder às questões colocadas pelo Industrial Tribunal que, tendo em conta o objectivo prosseguido pela directiva, o seu artigo 5.º, n.º 1, opõe-se ao despedimento de um transexual por um motivo relacionado com a sua mudança de sexo.

Quanto às despesas

- 25 As despesas efectuadas pelo Governo 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 submetidas pelo Industrial Tribunal, Truro, por despacho de 11 de Janeiro de 1994, declara:

Tendo em conta o objectivo prosseguido pela 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, o artigo 5.º, n.º 1, desta directiva opõe-se ao despedimento de um transexual por um motivo relacionado com a sua mudança de sexo.

Rodríguez Iglesias

Kakouris

Edward

Puissochet

Hirsch

Mancini

Schockweiler

Kapteyn

Murray

Ragnemalm

Sevón

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 30 de Abril de 1996.

O secretário

O presidente

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias