

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL
17 de Maio de 1990*

No processo C-262/88,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal, nos termos do artigo 177.º do Tratado CEE, pela Court of Appeal de Londres, destinado a obter, no processo pendente neste órgão jurisdicional entre

Douglas Harvey Barber

e

Guardian Royal Exchange Assurance Group,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 119.º do Tratado CEE, da 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), e 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,

constituído pelos Srs. O. Due, presidente, Sir Gordon Slynn, F. A. Schockweiler e M. Zuleeg, presidentes de secção, G. F. Mancini, R. Joliet, T. F. O'Higgins, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse e M. Díez de Velasco, juízes,

advogado-geral: W. Van Gerven
secretário: J. A. Pompe, secretário-adjunto

* Língua do processo: inglês.

considerando as observações escritas apresentadas:

- em representação de D. H. Barber, por Christopher Carr, QC, mandatado por Irwin Mitchell, solicitors,
- em representação do Guardian Royal Exchange Assurance Group, por David Vaughan, QC, e Timothy Wormington, barrister, mandatados por Jacques & Lewis, solicitors,
- em representação do Governo do Reino Unido, por J. E. Collins, do Treasury Solicitor's Department, na qualidade de agente, assistido por Peter Goldsmith, QC,
- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por Karen Banks e Julian Currall, membros do seu Serviço Jurídico, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência e após as alegações proferidas na audiência de 15 de Novembro de 1989,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 30 de Janeiro de 1990,

profere o presente

Acórdão

- 1 Por decisão de 12 de Maio de 1988, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 23 de Setembro seguinte, a Court of Appeal de Londres submeteu-lhe, ao abrigo do artigo 177.º do Tratado CEE, diversas questões prejudiciais relativas à interpretação do artigo 119.º do Tratado CEE, da 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, a seguir «directiva relativa à igualdade de remunerações»), e 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 relativa à igualdade de tratamento»).

- 2 Estas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio entre o falecido Douglas Harvey Barber e a sua antiga entidade patronal, o Guardian Royal Exchange Assurance Group (a seguir «Guardian»), que tem por objecto o direito de D. H. Barber a uma pensão de reforma antecipada, na sequência do seu despedimento por motivos económicos.
- 3 Resulta dos autos que D. H. Barber estava inscrito no fundo de pensões instituído pelo Guardian, que aplicava um regime não contributivo, ou seja, totalmente financiado pela entidade patronal. Este regime «complementar contratual» (contracted-out), ou seja, homologado nos termos do Social Security Pensions Act 1975 (lei relativa às pensões de segurança social), importa a renúncia do beneficiário, estipulada em contrato, à parte do regime nacional de reforma que está em função do salário, a qual é substituída pelo regime em questão. Os inscritos num regime deste tipo apenas pagam contribuições reduzidas para o regime nacional, correspondentes à pensão fixa de base que este atribui a todos os trabalhadores, independentemente do seu salário.
- 4 No âmbito do regime de reforma do Guardian, a idade normal de reforma foi fixada, relativamente à categoria de empregados a que pertencia D. H. Barber, em 62 anos para os homens e em 57 anos para as mulheres. A diferença é igual à que existe no âmbito do regime nacional de segurança social, no qual a idade normal de reforma é de 65 anos para os homens e de 60 anos para as mulheres. As pessoas inscritas no fundo de pensões do Guardian têm imediatamente direito a uma pensão no momento em que atingem a idade normal de reforma prevista nesse regime. Também é atribuído o direito a uma pensão, a pagar quando atinjam a idade normal de reforma, aos empregados inscritos que, aquando da cessação da relação de trabalho, tenham, pelo menos, 40 anos de idade e trabalhem há 10 anos no Guardian.
- 5 O «Guardian Royal Exchange Guide to Severance Terms» (o guia do Guardian relativo às disposições aplicáveis em caso de cessação), documento que faz parte do contrato de trabalho de D. H. Barber, prevê que, em caso de despedimento por motivos económicos, os empregados inscritos no fundo de pensões têm imediatamente direito a uma pensão, desde que já contem 55 anos, no caso dos homens, ou 50 anos, no caso das mulheres. Os interessados que não preencham estas condições recebem indemnizações em dinheiro calculadas em função do tempo de serviço e uma pensão a pagar posteriormente quando atinjam a idade normal de passagem à reforma.

- 6 D. H. Barber foi despedido por motivos económicos (extinção do posto de trabalho), com efeitos a partir de 31 de Dezembro de 1980, quando tinha 52 anos. O Guardian pagou-lhe as indemnizações em dinheiro previstas nas disposições aplicáveis em caso de cessação, bem como a indemnização legal e um montante suplementar a título voluntário. D. H. Barber tinha direito a uma pensão de reforma a partir do dia do seu sexagésimo segundo aniversário. É pacífico que uma mulher nas mesmas condições de D. H. Barber receberia imediatamente uma pensão de reforma, para além da indemnização legal por despedimento, e que o valor total dessas prestações seria superior ao montante pago a D. H. Barber.
- 7 Considerando ter sido vítima de uma discriminação baseada no sexo, proibida pela lei, D. H. Barber propôs uma acção nos tribunais de trabalho. Tendo o seu pedido sido indeferido nas primeira e segunda instâncias, D. H. Barber interpôs recurso para a Court of Appeal. Este órgão jurisdicional decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

- «1) Quando um grupo de empregados é despedido pela entidade patronal, por esta ter decidido extinguir os respectivos postos de trabalho, nas circunstâncias descritas e recebe prestações decorrentes desse facto, essas prestações constituem uma “remuneração” na acepção do artigo 119.º do Tratado CEE e da directiva relativa à igualdade de remunerações (75/117/CEE), são abrangidas pela directiva relativa à igualdade de tratamento (76/207/CEE), ou nenhuma destas hipóteses se aplica?
- 2) Para efeitos da resposta à primeira questão, é relevante que uma das prestações em causa seja uma pensão paga de acordo com o regime privado de pensões profissionais estabelecido pela entidade patronal (“uma pensão privada”)?
- 3) Na situação descrita, o princípio da igualdade de remuneração referido no artigo 119.º e na directiva relativa à igualdade de remuneração considera-se violado se:
 - a) um homem e uma mulher da mesma idade forem despedidos, devido à extinção do seu posto de trabalho, nas mesmas circunstâncias e, por esse facto, a mulher recebe imediatamente uma pensão privada mas o homem recebe apenas uma pensão privada a ser paga em momento posterior, ou

b) o valor total das prestações recebidas pela mulher é superior ao valor total das prestações recebidas pelo homem?

- 4) O artigo 119.º e a directiva relativa à igualdade de remunerações têm efeito directo neste caso?
- 5) Para efeitos da resposta à terceira questão, é relevante o facto de o direito da mulher a receber imediatamente uma pensão, previsto nas disposições aplicáveis em casos de cessação do contrato de trabalho, só poder ser exercido se ela preencher as condições para receber uma pensão pagável imediatamente nos termos das regras do regime profissional privado, já que era tratada pelo Guardian como reformada, por ter sido despedida dentro do prazo de sete anos a contar da data em que, de acordo com essas regras, a pensão se venceria?»
- 8 No decurso da instância perante o Tribunal de Justiça, D. H. Barber faleceu. Tendo o órgão jurisdicional nacional autorizado a sua viúva e testamenteira, Pamela Barber, a prosseguir a acção em seu nome e em representação da herança Barber, o presente processo a título prejudicial seguiu a sua tramitação normal.
- 9 Para mais ampla exposição dos factos do processo principal, das disposições comunitárias em causa, da tramitação processual e das observações escritas apresentadas ao Tribunal, remete-se para o relatório para audiência. Estes elementos apenas serão adiante retomados na medida do necessário para a fundamentação do Tribunal.

Quanto à primeira questão

- 10 Na sua primeira questão, a Court of Appeal pretende saber, em substância, se as prestações pagas por uma entidade patronal a um trabalhador pelo seu despedimento por extinção do posto de trabalho entram no âmbito de aplicação do artigo 119.º do Tratado e da directiva relativa à igualdade de remuneração ou no da directiva relativa à igualdade de tratamento.

- 11 Resulta de uma jurisprudência constante (ver, nomeadamente, o acórdão de 31 de Março de 1981, Jenkins/Kingsgate, n.º 22, 96/80, Recueil, p. 911) que a primeira das duas directivas, destinada essencialmente a facilitar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração previsto no artigo 119.º do Tratado, em nada afecta o teor ou o alcance desse princípio, tal como definido nesta última disposição. Deste modo, em primeiro lugar, deve examinar-se se o artigo 119.º se aplica a uma situação como a do processo principal.
- 12 Tal como o Tribunal a definiu, a noção de remuneração, na acepção do segundo parágrafo do artigo 119.º, inclui todas as regalias pecuniárias ou em espécie, actuais ou futuras, desde que pagas, ainda que indirectamente, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último (em especial, ver o acórdão de 9 de Fevereiro de 1982, Garland/British Rail Engineering, n.º 5, 12/81, Recueil, p. 359). Por conseguinte, a circunstância de determinadas prestações serem pagas após a cessação da relação de trabalho não exclui a possibilidade de terem a natureza de remuneração, na acepção do artigo 119.º do Tratado.
- 13 No que diz respeito, em especial, às indemnizações concedidas ao trabalhador pelo seu despedimento, deve observar-se que elas constituem uma forma de remuneração a que o trabalhador tem direito em razão do seu emprego, e que lhe é paga no momento da cessação da relação de trabalho, permitindo facilitar a sua adaptação à nova situação resultante da perda do emprego e assegurar-lhe uma fonte de rendimentos durante o período de procura de um novo trabalho.
- 14 Decorre do exposto que as indemnizações concedidas ao trabalhador pelo seu despedimento integram, em princípio, a noção de remuneração, na acepção do artigo 119.º do Tratado.
- 15 Na audiência, o Governo do Reino Unido alegou que a indemnização legal por despedimento escapa à aplicação do artigo 119.º do Tratado, por constituir uma prestação de segurança social e não uma forma de remuneração.

- 16 A este respeito, deve observar-se que uma indemnização por despedimento paga pela entidade patronal, como a que está em causa, não deixa de ser uma forma de remuneração pela simples razão de, em vez de resultar do contrato de trabalho, estar prevista na lei ou ser paga a título voluntário.
- 17 Com efeito, tratando-se de indemnizações legais por despedimento, deve recordar-se que, tal como o Tribunal decidiu no acórdão de 8 de Abril de 1976, Defrenne/Sabena, n.º 40 (43/75, Recueil, p. 455), o artigo 119.º do Tratado também tem por objecto as discriminações que se baseiam directamente em disposições legislativas. Isto significa que as prestações previstas na lei podem ser abrangidas pela noção de remuneração, na acepção desse artigo.
- 18 Se é certo que numerosos tipos de regalias prestadas por uma entidade patronal também respondem a considerações de política social, a natureza de remuneração de uma prestação não pode ser posta em dúvida quando o trabalhador tem direito a receber da entidade patronal a prestação em causa em razão da existência de uma relação de trabalho.
- 19 Tratando-se de quantias pagas pela entidade patronal a título voluntário, resulta do acórdão de 9 de Fevereiro de 1982, Garland, n.º 10 (12/81, acima referido), que o artigo 119.º também se aplica no caso de regalias atribuídas por uma entidade patronal aos trabalhadores sem que a isso esteja obrigada por contrato.
- 20 Deste modo, sem que seja necessário examinar a aplicação da directiva relativa à igualdade de tratamento, deve responder-se à primeira questão que as prestações pagas pela entidade patronal a um trabalhador, em razão do seu despedimento por motivos económicos, são abrangidas pelo âmbito de aplicação do segundo parágrafo do artigo 119.º do Tratado, independentemente de serem pagas em virtude de um contrato de trabalho, por força de disposições legais ou a título voluntário.

Quanto à segunda questão

- 21 Tendo em conta a resposta dada à primeira questão, deve entender-se que a segunda questão prejudicial pretende saber, em substância, se uma pensão de re-

forma paga por um regime profissional privado «complementar contratual» (contracted-out) entra no âmbito de aplicação do artigo 119.º do Tratado, em especial quando essa pensão é atribuída em razão de um despedimento por extinção do posto de trabalho.

- 22 A este propósito, deve recordar-se que, a partir do acórdão de 25 de Maio de 1971, Defrenne/Estado belga, n.ºs 7 e 8 (80/70, Recueil, p. 445), o Tribunal afirmou que as regalias que comungam da natureza de prestações de segurança social não são, em princípio, alheias à noção de remuneração. No entanto, o Tribunal precisou que não é possível incluir nesta noção, tal como definida no artigo 119.º, os regimes ou prestações de segurança social, nomeadamente as pensões de reforma, directamente reguladas pela lei e com exclusão de qualquer elemento de concertação no seio da empresa ou do sector profissional interessado, obrigatoriamente aplicáveis a categorias gerais de trabalhadores.
- 23 Com efeito, o Tribunal observou que esses regimes garantem aos trabalhadores o benefício de um regime legal, para cujo financiamento os trabalhadores, as entidades patronais e, eventualmente, os poderes públicos contribuem numa medida que não é tanto função da relação de trabalho como de considerações de política social.
- 24 Por conseguinte, a fim de responder à segunda questão, deve determinar-se se estas considerações também se aplicam a regimes profissionais privados complementares contratuais, como o que é objecto do processo principal.
- 25 A este respeito, em primeiro lugar, deve observar-se que os regimes em questão resultam quer de uma concertação entre parceiros sociais quer de uma decisão unilateral da entidade patronal. O seu financiamento é inteiramente garantido pela entidade patronal ou por esta e pelos trabalhadores, sem que, em caso algum, os poderes públicos participem no mesmo. Deste modo, os referidos regimes fazem parte das regalias que a entidade patronal oferece aos trabalhadores.
- 26 Em segundo lugar, esses regimes não são obrigatoriamente aplicáveis a categorias gerais de trabalhadores. Pelo contrário, apenas dizem respeito a trabalhadores em-

pregados por determinadas empresas, pelo que a inscrição nos referidos regimes resulta necessariamente da relação de trabalho com uma entidade patronal determinada. Além disso, os regimes em questão, ainda que estabelecidos em conformidade com a legislação nacional e, por conseguinte, respondendo às condições que esta impõe para o seu reconhecimento como regimes complementares contratuais (contracted-out), regem-se por regulamentações próprias.

- 27 Em seguida, deve observar-se que, ainda que as contribuições pagas para estes regimes e as prestações que estes asseguram substituam em parte as do regime legal geral, este facto não é de natureza a excluir a aplicação do artigo 119.º Com efeito, resulta dos autos que os regimes profissionais, como o que é objecto do processo principal, podem atribuir aos seus membros prestações superiores às que lhes seriam pagas pelo regime legal, pelo que a sua função económica é análoga à dos regimes complementares existentes em determinados Estados-membros, nos quais a inscrição e a contribuição para o regime legal são obrigatórias, não se admitindo qualquer derrogação. Ora, no acórdão de 13 de Maio de 1986, *Bilka-Kaufhaus/Weber von Hartz* (170/84, *Colect.*, p. 1607), o Tribunal entendeu que as prestações concedidas ao abrigo de um regime de pensões complementar são abrangidas pela noção de remuneração, na acepção do artigo 119.º
- 28 Por conseguinte, deve concluir-se que, ao contrário das prestações concedidas pelos regimes legais nacionais de segurança social, as pensões pagas pelos regimes complementares contratuais constituem na realidade regalias concedidas pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último e que, por conseguinte, são abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 119.º do Tratado.
- 29 Esta interpretação do artigo 119.º não é infirmada pelo facto de o regime profissional privado em causa ser constituído sob a forma de um trust e administrado por trustees que, formalmente, gozam de independência em relação à entidade patronal, atendendo a que o artigo 119.º também tem por objecto as regalias pagas pela entidade patronal de maneira indirecta.
- 30 Por conseguinte, deve responder-se à segunda questão submetida pela Court of Appeal que as pensões pagas ao abrigo de um regime profissional privado complementar contratual são abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 119.º do Tratado.

Quanto às terceira e quinta questões

- 31 Com estas questões, a Court of Appeal pretende essencialmente saber, em primeiro lugar, se o artigo 119.º do Tratado obsta a que um homem despedido por extinção do seu posto de trabalho só tenha direito a uma pensão cujo pagamento é diferido até à idade normal de reforma, enquanto uma mulher, nas mesmas condições, recebe imediatamente uma pensão de reforma, devido a uma condição de idade que difere consoante o sexo, à semelhança da prevista no regime legal nacional de reforma. Em segundo lugar, a Court of Appeal pretende saber, em substância, se a igualdade de remunerações deve ser respeitada ao nível de cada elemento constitutivo da remuneração ou apenas em função da apreciação global das regalias atribuídas aos trabalhadores.
- 32 No que respeita à primeira das duas questões assim formuladas, é suficiente observar que o artigo 119.º proíbe qualquer discriminação em matéria de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, qualquer que seja o mecanismo que determine essa desigualdade. Deste modo, a fixação de uma condição de idade que difere consoante o sexo em relação às pensões pagas no âmbito de um regime complementar contratual é contrária ao artigo 119.º, ainda que a diferença entre as idades de reforma dos homens e das mulheres seja idêntica à prevista no regime legal nacional.
- 33 No que diz respeito à segunda destas questões, devem ser recordados os acórdãos de 30 de Junho de 1988, Comissão/República Francesa, n.º 27 (318/86, Colect., p. 3559), e de 17 de Outubro de 1989, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, em representação da Danfoss, n.º 12 (109/88, Colect. 1989, p. 3199), nos quais o Tribunal salientou a importância fundamental que assumem a transparência e, em especial, a possibilidade de controlo por parte dos órgãos jurisdicionais nacionais na prevenção e, eventualmente, na eliminação de qualquer discriminação baseada no sexo.
- 34 No que diz respeito ao método a adoptar para a verificação do respeito do princípio da igualdade de remunerações, deve observar-se que, se os órgãos jurisdicionais nacionais fossem obrigados a efectuar uma avaliação e uma comparação da totalidade das regalias de natureza vária atribuídas, consoante os casos, aos trabalhadores masculinos ou femininos, o controlo jurisdicional seria de difícil realização e, nessa medida, mitigado o efeito útil do artigo 119.º Decorre do exposto que uma verdadeira transparência, permitindo um controlo eficaz, só é assegurada se o princípio da igualdade de remuneração se aplicar a cada um dos elementos da remuneração atribuída, respectivamente, aos trabalhadores masculinos ou femininos.

35 Por conseguinte, deve responder-se às terceira e quinta questões submetidas pela Court of Appeal que o artigo 119.º do Tratado obsta a que um homem despedido por motivos económicos só tenha direito a uma pensão cujo pagamento é diferido até à idade normal de reforma, enquanto uma mulher, nas mesmas condições, tem imediatamente direito a uma pensão de reforma, em resultado da aplicação de uma condição de idade que difere consoante o sexo, idêntica à prevista no regime legal nacional para a concessão das pensões de reforma. O princípio da igualdade de remunerações deve ser respeitado em relação a cada elemento da remuneração, e não só em função da apreciação global das regalias atribuídas aos trabalhadores.

Quanto à quarta questão

36 Na quarta questão, o órgão jurisdicional nacional pergunta também se o artigo 119.º do Tratado e a directiva relativa à igualdade de remunerações produzem efeito directo no presente caso.

37 Tendo em conta a resposta à primeira questão, não é necessário analisar os efeitos da directiva relativa à igualdade de remunerações. Quanto ao artigo 119.º, deve referir-se a jurisprudência constante, reafirmada nomeadamente no acórdão de 31 de Março de 1981, Jenkins, n.º 17 (96/80, acima referido), segundo a qual esta disposição se aplica directamente a quaisquer formas de discriminação que possam ser verificadas recorrendo apenas aos critérios de identidade de trabalho e de igualdade de remunerações fixados nesse artigo, sem que sejam necessárias medidas comunitárias ou nacionais que definam esses critérios para permitir a sua aplicação.

38 O facto de um trabalhador feminino ter imediatamente direito a uma pensão de reforma na sequência do seu despedimento por extinção do posto de trabalho, ao passo que, nas mesmas condições, um trabalhador masculino da mesma idade só tem direito a uma pensão a pagar em momento posterior, implica uma desigualdade de remunerações entre essas duas categorias de trabalhadores que o órgão jurisdicional nacional pode estabelecer directamente recorrendo aos elementos constitutivos da remuneração em causa e aos critérios previstos no artigo 119.º

39 Por conseguinte, deve responder-se à quarta questão que o artigo 119.º do Tratado é susceptível de ser invocado perante os órgãos jurisdicionais nacionais e que

compete a estes garantir a protecção dos direitos que essa disposição atribui aos particulares, nomeadamente no caso de um regime de pensões complementar contratual que não pague imediatamente a um trabalhador masculino, na sequência do seu despedimento, a pensão que, nas mesmas condições, seria concedida a um trabalhador feminino.

Quanto aos efeitos no tempo do presente acórdão

- 40 Nas suas observações escritas e orais, a Comissão invocou a possibilidade de o Tribunal limitar no tempo os efeitos do presente acórdão, caso a noção de remuneração, na acepção do segundo parágrafo do artigo 119.º do Tratado, seja interpretada de maneira a abranger as pensões pagas por regimes profissionais privados complementares contratuais, de modo a que este acórdão só possa ser invocado em processos já pendentes em instâncias nacionais e em litígios relativos a factos que lhe sejam supervenientes. Por seu lado, o Governo do Reino Unido salientou na audiência as graves consequências financeiras dessa interpretação do artigo 119.º Com efeito, o número de trabalhadores inscritos em regimes complementares contratuais é bastante importante no Reino Unido e, muitas vezes, estes regimes incluem excepções ao princípio da igualdade entre trabalhadores masculinos e femininos, nomeadamente ao prever idades de reforma diferentes.
- 41 Tal como reconheceu no seu acórdão de 8 de Abril de 1976, Defrenne (43/75, acima referido), o Tribunal pode, a título excepcional, tendo em conta as graves perturbações que o seu acórdão poderia implicar em relação ao passado, ser levado a limitar a possibilidade de qualquer interessado invocar a interpretação que, solicitada por via de questão prejudicial, o Tribunal atribui a uma disposição. Esta limitação só pode ser estabelecida pelo Tribunal no próprio acórdão que decide sobre a interpretação solicitada.
- 42 Quanto ao presente processo, deve recordar-se que o n.º 1, alínea a), do artigo 7.º 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), autorizou os Estados-membros a diferir a aplicação obrigatória do princípio da igualdade de tratamento no que diz respeito à fixação da idade de reforma para a concessão das pensões de velhice e às consequências que daí podem decorrer para as outras prestações. Esta excepção foi retomada na alínea a) do artigo 9.º da Directiva 86/378/CEE do Conselho, de 24 de Julho de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mu-

lheres aos regimes profissionais de segurança social (JO L 225, p. 40, rectificação publicada no JO L 283, p. 27), que é susceptível de aplicação aos regimes complementares contratuais, como o que é objecto do processo principal.

- 43 Tendo em conta estas normas, os Estados-membros e os sectores interessados podiam razoavelmente considerar que o artigo 119.º não se aplicava às pensões pagas ao abrigo dos regimes complementares contratuais e que as excepções ao princípio da igualdade entre trabalhadores masculinos e femininos continuavam a ser admitidas na matéria.
- 44 Nestas condições, considerações imperiosas de segurança jurídica obstam que sejam postas em causa situações jurídicas que esgotaram os seus efeitos no passado já que, nesse caso, o equilíbrio financeiro de diversos regimes de pensões complementares contratuais corre o risco de ser retroactivamente perturbado. Contudo, deve prever-se uma excepção a favor das pessoas que, em tempo útil, tenham tomado iniciativas a fim de proteger os seus direitos. Por fim, deve precisar-se que nenhuma limitação dos efeitos da referida interpretação pode ser aceite no que diz respeito à aquisição do direito a uma pensão a partir da data do presente acórdão.
- 45 Por conseguinte, deve declarar-se que o efeito directo do artigo 119.º do Tratado não pode ser invocado a fim de se adquirir, com efeitos em data anterior à do presente acórdão, um direito a pensão, com excepção dos trabalhadores ou das pessoas que deles dependem que tenham, antes dessa data, intentado uma acção judicial ou apresentado, nos termos do direito nacional aplicável, uma reclamação equivalente.

Quanto às despesas

- 46 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,

pronunciando-se sobre as questões que lhe foram submetidas pela Court of Appeal de Londres, por decisão de 12 de Maio de 1988, declara:

- 1) As prestações pagas pela entidade patronal a um trabalhador, em razão do seu despedimento por motivos económicos, são abrangidas pelo âmbito de aplicação do segundo parágrafo do artigo 119.º do Tratado CEE, independentemente de serem pagas em virtude de um contrato de trabalho, por força de disposições legais ou a título voluntário.
- 2) As pensões pagas ao abrigo de um regime profissional privado complementar contratual são abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 119.º do Tratado.
- 3) O artigo 119.º do Tratado obsta a que um homem despedido por motivos económicos só tenha direito a uma pensão cujo pagamento é diferido até à idade normal de reforma, enquanto uma mulher, nas mesmas condições, tem imediatamente direito a uma pensão de reforma, em resultado da aplicação de uma condição de idade que difere consoante o sexo, idêntica à semelhança da prevista no regime legal nacional para a concessão das pensões de reforma. O princípio da igualdade de remunerações, deve ser respeitado em relação a cada elemento da remuneração e não só em função da apreciação global das regalias atribuídas aos trabalhadores.
- 4) O artigo 119.º do Tratado é susceptível de ser invocado perante os órgãos jurisdicionais nacionais. Compete a estes garantir a protecção dos direitos que essa disposição atribui aos particulares, nomeadamente no caso de um regime de pensões complementar contratual que não pague imediatamente a um trabalhador masculino, na sequência do seu despedimento, a pensão que, nas mesmas condições, seria concedida a um trabalhador feminino.
- 5) O efeito directo do artigo 119.º do Tratado não pode ser invocado a fim de se adquirir, com efeito em data anterior à do presente acórdão, um direito a pen-

são, com excepção dos trabalhadores ou de pessoas que deles dependem que tenham, antes dessa data, intentado uma acção judicial ou apresentado, nos termos do direito nacional aplicável, uma reclamação equivalente.

Due	Slynn	Schockweiler	Zuleeg
Mancini	Joliet	O'Higgins	
Moitinho de Almeida	Rodríguez Iglesias	Grévisse	Díez de Velasco

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, a 17 de Maio de 1990.

O secretário

J.-G. Giraud

○ presidente

O. Due