

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL  
15 de Maio de 1986 \*

No processo 222/84,

que tem por objecto um pedido apresentado ao Tribunal, em aplicação do artigo 177.º do Tratado CEE, pelo Industrial Tribunal of Northern Ireland de Belfast e que visa obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

**Marguerite Johnston**

e

**Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary**

uma decisão a título prejudicial relativa à interpretação da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da proporcionalidade de tratamento entre homens e mulheres (JO L 39, p. 40; EE 05, fasc. 02, p. 70), e do artigo 224.º do Tratado CEE,

O TRIBUNAL,

constituído pelos Srs. Mackenzie Stuart, presidente, T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann e R. Joliet, presidentes de secção, O. Due, Y. Galmot, C. Kakouris e T. F. O'Higgins, juízes,

advogado-geral: M. Darmon

secretário: P. Heim

tendo em consideração as observações apresentadas:

— por Marguerite Johnston, representada na fase escrita e na audiência por A. Lester, QC, e D. Smyth, barrister, assistidos por Murphy, Kerr e Co., solicitors,

— pelo Reino Unido, representado na fase escrita por S. J. Hay, do Treasury Solicitor's Department, na qualidade de agente, assistida por A. Campbell, Se-

\* Língua do processo: inglês.

nior Crown Counsel, e R. Plender, barrister, e na audiência por F. Jacobs, QC, e R. Plender, barrister,

- pelo Reino da Dinamarca, representado na audiência por M. L. Mikaelson,
- pela Comissão das Comunidades Europeias, representada na fase escrita e na audiência por A. Toledano Laredo, consultor jurídico principal, e por J. Cur-rall, membro do seu Serviço Jurídico,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 28 de Janeiro de 1986, profere o presente

## ACÓRDÃO

### Matéria de facto e tramitação do processo

Os factos da causa, a tramitação processual e as observações apresentadas nos termos do artigo 20.º do protocolo relativo ao Estatuto do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias podem ser resumidos como segue:

#### I — Factos e tramitação processual

##### A — *Os factos da causa*

1. A Royal Ulster Constabulary (a seguir designada RUC), polícia da Irlanda do Norte, está colocada sob a autoridade do Chief Constable of the RUC, que é competente, nos termos do Police Act (Northern Ireland) de 1970, para nomear os membros auxiliares da polícia na qualidade de Reserve Constables na Royal Ulster Constabulary Reserve (a seguir designada RUCR). As modalidades da nomeação e as condições de serviço dos membros da RUCR são reguladas pelos Royal Ulster Constabulary Re-

serve (Appointment and Conditions of Service) Regulations (NI) de 1973 (SR & O 1973, n.º 83, a seguir designado por Regulamento da Polícia Auxiliar de 1973) cujo artigo 4.º estabelece que só podem ser nomeadas pessoas moralmente idóneas, gozando de boa saúde e fisicamente aptas para as funções. O Chief Constable pode nomear auxiliares para funções a tempo inteiro; estes constituem a «RUC Full-time Reserve».

O regulamento da polícia auxiliar de 1973 e as condições de trabalho da RUC Full-time Reserve não estabelecem qualquer distinção que seja relevante no caso concreto entre os homens e as mulheres no que diz respeito às suas funções. As primeiras nomeações de Reserve Constables para a RUC foram feitas em 1970; foram nomeadas mulheres, pela primeira vez, para a RUCR, em 1973. As primeiras nomeações para a RUC Full-time Reserve foram feitas em 1972; em 1974 foram nomeadas mulheres para a RUC Full-time Reserve pela primeira vez.

As nomeações para a RUC Full-time Reserve efectuam-se, desde 1972, na base de contratos por períodos de três anos. Até 1977, quando um contrato de trabalho chegava ao seu termo, fosse para os homens ou para as mulheres, eram sempre propostos novos contratos a tempo inteiro, por um período de três anos, às pessoas interessadas, se o seu trabalho tivesse sido satisfatório e elas continuassem possuindo as qualificações necessárias para o lugar.

2. Enquanto na Inglaterra e no País de Gales os polícias não andam normalmente armados, salvo para operações especiais, e não existe uma política geral que se oponha à instrução das mulheres polícias no manejo e no tiro com armas de fogo ou à sua afectação a funções que implicam o porte de armas, na Irlanda do Norte foi adoptada uma política diferente pelo Chief Constable da RUC em virtude da vaga de terrorismo que aí grassa desde há muitos anos. Com efeito, os atentados de que foram vítimas numerosos polícias tornaram impossível, na Irlanda do Norte, a realização do propósito de as forças policiais cumprirem a sua missão como força não armada, como acontece no resto do Reino Unido.

Os polícias do sexo masculino usam armas no exercício normal das suas funções. Pelo contrário, as mulheres polícias, e mais particularmente as mulheres que são membros da RUCR, não são equipadas com armas de fogo e não recebem instrução de manejo e de tiro com armas de fogo. A razão de ser desta política do Chief Constable, que veda o porte de armas de fogo às mulheres polícias, é a de ele considerar que, se as mulheres polícias estivessem armadas, o risco de se tornarem alvos de atentados seria maior. Além disso, o Chief Constable considera que as mulheres polícias armadas seriam menos eficazes em certos domínios para os quais as mulheres seriam mais adequadas, especialmente para tarefas de carácter social e no contacto com as famílias e as crianças. Finalmente, distribuir armas às mulheres polícias no exercício normal das suas funções, muito mais do que aos homens, arriscar-

-se-ia a ser entendido pelo público como um afastamento do ideal de uma polícia desarmada.

O número de polícias do sexo masculino da RUC e da RUCR mortos em virtude de actos terroristas desde 1969, eleva-se, segundo a decisão de reenvio, a 180, dos quais 59 foram escolhidos previamente como alvos dos atentados. Durante o mesmo período, foram mortas duas mulheres polícias; no entanto, nenhuma delas tinha sido especialmente escolhida como alvo de atentado.

3. Em 1980, o Chief Constable decidiu que os contratos das mulheres membros da RUC Full-time Reserve só seriam renovados no caso de as funções que elas devessem desempenhar só poderem ser levadas a cabo por mulheres. As razões desta decisão eram as seguintes: a RUC tinha na altura um número suficiente de mulheres polícias para as funções normalmente atribuídas aos efectivos femininos. As únicas funções para as quais a RUC Full-time Reserve precisava de contratar membros eram, portanto, as funções gerais de polícia. Uma parte importante dessas funções consistia em missões de segurança como missões de protecção e de escolta, que implicam com frequência o uso de armas de fogo. Em consequência da política acima descrita do Chief Constable em matéria de porte de armas de fogo pelas mulheres membros da RUC, estas funções não deveriam ser atribuídas a mulheres.

Depois desta decisão, com excepção de um caso, mais nenhum contrato a tempo inteiro voltou a ser proposto a mulheres na RUC Full-time Reserve. No entanto, continuaram a ser propostos a homens, como anteriormente.

4. Marguerite Johnston entrou para a RUC como polícia auxiliar a tempo parcial em Março de 1974. Em Novembro de 1974 tornou-se membro da RUC Full-time Reserve com um contrato por três anos, à data de expiração do qual foi celebrado um segundo contrato de trabalho por três anos, que caducou em Novembro de 1980.

Até Novembro de 1980, a Sr.<sup>a</sup> Johnston esteve afecta ao posto da RUC de Newcastle e desempenhou as funções normais da polícia em uniforme, tais como ficar de serviço de dia ao posto, participar em patrulhas móveis, conduzir o veículo da patrulha móvel e participar nas revistas às pessoas levadas para os postos. No cumprimento destas funções não andava armada mas era normalmente acompanhada no exterior por um homem armado da RUC Full-time Reserve.

Em Novembro de 1980, o Chief Constable recusou-se a oferecer à Sr.<sup>a</sup> Johnston um novo contrato de trabalho a tempo inteiro.

Foi-lhe oferecido, em consequência, um emprego a tempo parcial na RUCR, onde trabalha actualmente como assistente de transmissões. O seu salário é proporcionalmente inferior ao que auferia na RUC Full-time Reserve.

Sabe-se que a Sr.<sup>a</sup> Johnston fora um membro eficaz e apreciado da RUC Full-time Reserve e que tinha adquirido experiência nas actividades e procedimentos policiais, que a razão pela qual o seu contrato a tempo inteiro não foi renovado foi a nova política relativamente às mulheres membros da RUC Full-time Reserve seguida pelo Chief Constable e que, se ela fosse homem, o Chief Constable lhe teria oferecido um novo contrato a tempo inteiro.

*B — As normas nacionais relativas às discriminações baseadas no sexo*

Na Irlanda do Norte, a Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976 [SI 1976, n.º 1042 (NI 15)] estabelece normas que visam eliminar as discriminações em razão do sexo e aplicar o princípio de igualdade entre homens e mulheres no que diz respeito ao acesso ao emprego, à formação e à

promoção profissional e às condições de trabalho.

Nos termos do artigo 8.º, n.º 1, alínea c), da Sex Discrimination Order, é ilegal, aquando do preenchimento de um lugar, discriminar uma mulher, recusando-lhe ou deixando deliberadamente de lhe oferecer o emprego. O artigo 8.º, n.º 2, alínea a), proíbe o estabelecimento de discriminações contra as mulheres no emprego, através das modalidades de acesso às condições de promoção, de transferência ou de formação ou a quaisquer outras vantagens em prémios ou em espécie, ou pela recusa ou omissão voluntária de lhe permitir o acesso a essas condições ou vantagens.

Segundo o artigo 10.º, n.º 1, as disposições supracitadas não se aplicam aos empregos para os quais o facto de se ser homem constitui em si uma qualificação profissional, derrogação que é limitada aos casos enumerados no n.º 2 deste artigo, de que faz parte o caso de «as características essenciais do trabalho exigirem que ele seja realizado por um homem, por razões psicológicas (com exclusão da força ou da resistência físicas) ou, quando se trata de produções teatrais ou de outros espectáculos, por razões de autenticidade, de tal forma que as características essenciais do trabalho seriam materialmente diferentes se ele fosse realizado por uma mulher».

A polícia é objecto de disposições específicas da Sex Discrimination Order, que estabelece, no artigo 19.º, n.º 1, que a actividade de polícia se deve considerar um emprego e, no n.º 2 do mesmo artigo, que os regulamentos de aplicação do Police Act (Northern Ireland) de 1970 não devem tratar de maneira diferente os homens e as mulheres, salvo no que diz respeito às exigências relativamente à estatura, ao uniforme, ao equipamento ou aos subsídios de fardamento ou de equipamento.

O artigo 53.º da Sex Discrimination Order estabelece que nenhuma disposição da ter-

ceira parte, a que pertence o artigo 8.º, pode ter como efeito tornar ilegal uma medida tomada com o objectivo de salvaguardar a segurança do Estado ou de garantir a segurança e ordem públicas. Por força do n.º 2 deste artigo, um certificado assinado pelo ministro, atestando que uma medida foi tomada com estes objectivos, constitui a prova inelidível de que estas condições se verificam.

*C — O litígio no processo principal e as questões a título prejudicial*

1. Em 27 de Novembro de 1980, a Sr.ª Johnston propôs uma acção no Industrial Tribunal com vista à determinação dos seus direitos face ao Chief Constable da RUC, no que diz respeito:

- a um novo emprego a tempo inteiro na RUC Full-time Reserve;
- ao acesso a uma formação profissional no manejo e uso de armas de fogo;
- à possibilidade de desempenhar uma actividade pública ligada à manutenção da ordem;
- ao recebimento de uma indemnização.

Baseou esta acção na Sex Discrimination Order de 1976, argumentando:

- que tinha sido vítima de uma discriminação ilegal, nos termos do artigo 8.º, n.º 1, alínea c), por parte do Chief Constable, na medida em que este recusou ou deliberadamente deixou de lhe oferecer um novo emprego na RUC Full-time Reserve, e
- que tinha sido vítima de uma discriminação ilegal no sentido do artigo 8.º, n.º 2, alínea a), por parte do Chief Constable, na medida em que este lhe recusou o acesso à instrução no manejo e uso de armas de fogo e a possibilidade de desempenhar funções ligadas à manutenção da ordem pública.

2. Antes da primeira audiência neste processo, o ministro competente emitiu um certificado nos termos do artigo 53.º da Sex Discrimination Order, atestando que a recusa de trabalho a tempo inteiro à Sr.ª Johnston no seio da RUCR se tinha verificado com o fim de salvaguardar a segurança do Estado e de garantir a segurança e ordem públicas.

Perante o Industrial Tribunal, a Sr.ª Johnston admitiu então que, aplicando-se apenas as normas da Sex Discrimination Order, isoladamente consideradas, este certificado a privava da possibilidade de interpor qualquer recurso. Fundamentou-se, no entanto, nas disposições da Directiva 76/207/CEE, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da proporcionalidade 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 Industrial Tribunal decidiu reenviar, a título prejudicial, para o Tribunal, por força do artigo 177.º do Tratado CEE, deixando para final a redacção das questões a colocar. Um recurso interposto pelo Chief Constable contra esta decisão foi rejeitado por Lord Lowry, o Lord Chief Justice da Irlanda do Norte, decisão contra a qual o Chief Constable interpôs recurso para o Court of Appeal da Irlanda do Norte.

Após uma suspensão deste processo para uma nova discussão do mérito da causa no Industrial Tribunal, o Chief Constable admitiu que os artigos 10.º e 19.º da Sex Discrimination Order não poderiam fornecer-lhe fundamento de defesa e invocou o artigo 224.º do Tratado CEE. O Industrial Tribunal entendeu que este fundamento de defesa levantava outras questões de interpretação do direito comunitário que deviam submeter-se ao Tribunal, por força do artigo 177.º do Tratado CEE.

O recurso do Chief Constable da decisão do Lord Chief Justice da Irlanda do Norte foi indeferido em 13 de Outubro de 1983.

3. Por decisão de 8 de Agosto de 1984, o Industrial Tribunal colocou ao Tribunal as questões prejudiciais seguintes:

- «1) Deve a Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da proporcionalidade de tratamento entre homens e mulheres (JO 1976, L 39, p. 40) a seguir designada por «directiva», tanto em si mesmo como à luz das circunstâncias descritas na exposição dos factos feita de comum acordo no presente processo, ser interpretada no sentido de permitir aos Estados-membros excluir do campo de aplicação da directiva actos de discriminação em razão do sexo relativamente ao acesso ao emprego, praticados com o fim de salvaguardar a segurança do Estado ou de garantir a ordem ou a segurança públicas?
- 2) Permite esta directiva, considerada tanto em si mesma como à luz das circunstâncias descritas na exposição dos factos feita de comum acordo no presente processo, colocar um emprego a tempo inteiro como membro armado da polícia auxiliar ou a instrução de manejo e uso de armas de fogo tendo em vista esse emprego entre as actividades profissionais e, eventualmente, entre as formações que a elas conduzem, para as quais, em razão da sua natureza ou das condições do seu exercício, o sexo constitua uma condição determinante, nos termos do artigo 2.º, n.º 2?
- 3) Quais são os princípios e os critérios que os Estados-membros devem aplicar para decidir se «o sexo constitui uma condição determinante», nos termos do artigo 2.º, n.º 2, no que se refere, por um lado, às «actividades profissionais» de um membro armado da polícia auxiliar e, por outro, às «formações que a elas conduzem», quer em razão da sua natureza quer em razão do seu exercício?
- 4) Poderá a política aplicada por um chefe da polícia, responsável segundo a lei pela direcção e pelo controlo da polícia, segundo a qual as mulheres membros da polícia não devem usar armas de fogo, constituir — tendo em conta as circunstâncias descritas na exposição dos factos no presente processo — uma «disposição relativa à protecção da mulher», no sentido do artigo 2.º, n.º 3, ou uma «disposição administrativa» inspirada por uma «preocupação de protecção», no sentido do artigo 3.º, n.º 2, alínea c), da directiva?
- 5) Em caso de resposta afirmativa à questão 4, quais são os princípios e os critérios que os Estados-membros devem aplicar para decidir se a “preocupação de protecção” é “fundamentada”, nos termos do artigo 3.º, n.º 2, alínea c)?
- 6) Pode a recorrente, nas circunstâncias do caso em apreço, valer-se do princípio da igualdade de tratamento, contido nas disposições em causa da directiva, perante os órgãos jurisdicionais nacionais dos Estados-membros?
- 7) Em caso de resposta afirmativa à questão 6:
  - a) Deve o artigo 224.º do Tratado CEE, considerado em si mesmo, ser interpretado no sentido de autorizar os Estados-membros, quando estes são confrontados com graves problemas internos que afectam a ordem pública, a eximirem-se às obrigações que, em condições normais, lhes incumbiriam (ou incumbiriam aos empregadores situados no âmbito da sua competência) por força da directiva?
  - b) Neste caso, pode um indivíduo, para impedir um Estado-membro de se valer do artigo 224.º do Tratado CEE, invocar o facto de este Estado-membro não ter procedido a consultas com outros Estados-membros?»

## D — *A fase escrita do processo*

A decisão de reenvio do Industrial Tribunal deu entrada na Secretaria do Tribunal em 4 de Setembro de 1984. Em conformidade com o artigo 20.º do protocolo relativo ao Estatuto do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, foram apresentadas observações escritas pela Sr.<sup>a</sup> Johnston, representada por Anthony Lester QC e David Smyth, assistidos por Murphy, Kerr e Co., solicitors, pelo Governo do Reino Unido, representado por S. J. Hay, na qualidade de agente, assistida por Anthony Campbell, Senior Crown Counsel, e Richard Plender, e pela Comissão das Comunidades Europeias, representada por Armando Toledano Laredo, conselheiro jurídico principal e Julian Currall, membro do seu Serviço Jurídico.

De acordo com o relatório do juiz relator, ouvido o advogado-geral, o Tribunal decidiu abrir a fase oral sem proceder a medidas de instrução prévias.

## II — Observações escritas apresentadas ao Tribunal

### 1. *Observações da Sr.<sup>a</sup> Johnston*

Sobre a *primeira questão*, a Sr.<sup>a</sup> Johnston considera que os objectivos de salvaguarda da segurança nacional ou de manutenção da segurança ou da ordem públicas só poderiam justificar uma derrogação ao princípio fundamental da igualdade na medida em que essa derrogação estivesse abrangida pelo artigo 2.º, n.º 2 da Directiva 76/207/CEE. Seria apenas no contexto de actividades particulares que se poderia determinar se, em razão da natureza das actividades profissionais ou das condições do seu exercício, o sexo constitui uma condição determinante. Uma derrogação de alcance geral, sem ligação com actividades profissio-

nais particulares ou com a sua natureza ou as condições do seu exercício, com o único fundamento de que a medida discriminatória em causa foi tomada tendo em vista a manutenção da segurança social ou da segurança e da ordem públicas, não seria abrangida por este artigo. Caso contrário, um Estado-membro poderia, unilateralmente e sem controlo das instituições comunitárias, determinar o alcance do artigo em questão (ver acórdão de 4 de Dezembro de 1974, Van Duyn/Home Office, 41/74, Recueil, p. 1337).

Não seria possível dar uma resposta à *segunda questão* nos termos vagos em que ela está formulada. A questão de saber se um emprego a tempo inteiro como membro de uma polícia auxiliar é susceptível de ser abrangido pelo artigo 2.º, n.º 2, da directiva, dependeria da actividade profissional específica no quadro da categoria geral da profissão em causa. Ora, nas suas actividades profissionais específicas, a Sr.<sup>a</sup> Johnston sempre teria dado provas inteiramente satisfatórias, sem que o factor do sexo tivesse qualquer importância. O simples facto de o Chief Constable impor o porte de armas aos membros auxiliares da RUC não teria alterado a natureza das suas actividades profissionais nem as condições do seu exercício. Nunca tendo sido insinuado que ela não seria capaz, em razão do sexo, de ser instruída no manejo e uso de armas de fogo, não se trataria de um caso em que «a natureza essencial da função exige um homem por razões psicológicas», nos termos do artigo 10.º da Sex Discrimination Order. Uma profissão como esta em questão só seria, portanto, susceptível de cair sob a alçada do artigo 2.º, n.º 2, da directiva se, e na medida em que as actividades profissionais específicas no quadro do tipo de profissão em causa fossem actividades para as quais o sexo do agente da polícia constituísse um factor determinante, o que os fundamentos invocados pelo Chief Constable, que mais não seriam do que vagas generalizações, não justificariam não podendo isso

ser admitido para uma exclusão de alcance tão geral como a exclusão das mulheres da RUCR.

No que diz respeito à *terceira questão*, a Sr.<sup>a</sup> Johnston observa que, ao determinar se as condições do artigo 2.º, n.º 2, da directiva se verificam, os Estados-membros devem ter em conta que esta disposição, sendo uma derrogação a um direito humano fundamental, se deve interpretar restritivamente. Os tribunais nacionais deveriam controlar a verificação dessas condições e o Estado ou o empregador deveriam ser obrigados a prová-las. Os Estados-membros só poderiam excluir uma actividade específica e isto em razão da natureza ou das condições do seu exercício. A derrogação deverá ser baseada em razões objectivas. Nas circunstâncias do caso concreto, o sexo de um polícia só constituiria «uma condição determinante» se a execução da actividade específica por uma mulher tivesse como efeito a modificação da natureza dessa actividade ou se as suas condições tornassem indispensável a sua execução por um homem a fim de se respeitar o direito à protecção da intimidade, por exemplo, na execução de revistas corporais. No caso em apreço, os objectivos alegados no certificado do ministro e os fundamentos invocados pelo Chief Constable não seriam suficientes para esse efeito.

O artigo 2.º, n.º 3, da directiva, ao qual se refere a *quarta questão*, a propósito das disposições relativas à protecção da mulher, deveria interpretar-se restritivamente e o Estado ou o empregador em causa deveriam provar que as condições de que depende a aplicação desta disposição estão reunidas. O artigo 2.º, n.º 3, visaria assegurar às mulheres um tratamento especial para proteger a sua saúde e a sua segurança em caso de gravidez ou de maternidade, mas não permitiria medidas discriminatórias que lhes façam perder o emprego com o pretexto de as proteger. O Chief Constable, de resto, nem

sequer teria sustentado que os requisitos das disposições nacionais da Sex Discrimination Order relativas à protecção das mulheres se verificariam no caso em apreço. O facto de o ministro e o Chief Constable terem invocado um certificado para efeitos do artigo 53.º da Sex Discrimination Order opor-se-ia a que recorressem a outros objectivos, tal como a protecção da mulher, em que, aliás, nunca ninguém teria pensado antes do início do presente processo. Em qualquer caso, a exclusão em bloco das mulheres da RUCR e a recusa de lhes fornecer instrução de uso de armas de fogo, sem ter em conta as tarefas desempenhadas e a personalidade da mulher em causa, seriam desproporcionadas ao objectivo de protecção alegado. Para atingir este objectivo, não seria necessária uma proibição generalizada; outros meios, cujas consequências para as mulheres seriam menos graves, como a instrução das mulheres no manejo e uso de armas de fogo e a afectação de agentes, dos dois sexos, muito experimentados no manejo e uso de armas de fogo a tarefas que exigem qualificações desta natureza, poderiam ser utilizados para atingir o mesmo objectivo.

Devendo a resposta à quarta questão ser negativa, a *quinta questão* não precisaria de ser respondida. De qualquer modo, ao aplicar-se o artigo 3.º, n.º 2, alínea c), da directiva, será preciso ter em conta que esta disposição se deverá interpretar restritivamente. O Estado ou o empregador em causa deveriam provar que a preocupação de protecção da mulher é fundamentada e que os meios utilizados são proporcionais e necessários ao objectivo prosseguido.

No que respeita à possibilidade de um particular poder invocar a directiva, referida pela *sexta questão*, o artigo 53.º da Sex Discrimination Order seria contrário à disposição clara, completa e precisa do artigo 6.º da directiva e não poderia, portanto, impedir

que a Sr.<sup>a</sup> Johnston invocasse perante os órgãos jurisdicionais as normas pertinentes da directiva. O Chief Constable e o ministro teriam agido, na situação em apreço, não como pessoas privadas, mas na qualidade de entidades investidas de poderes legais ou encarregadas de uma missão de interesse público e estariam, portanto, vinculadas pelo efeito directo da directiva. De qualquer modo, ter-se-ia de reconhecer que as disposições pertinentes da directiva têm um efeito directo horizontal.

O artigo 224.º do Tratado CEE, a que se refere a *sétima questão*, não permitiria aos Estados-membros derrogar unilateralmente e sem possibilidades de controlo judiciário todos os direitos e obrigações resultantes dos Tratados e, especialmente, derrogar direitos fundamentais garantidos pelo direito comunitário. O artigo 224.º deveria interpretar-se restritivamente e só poderia aplicar-se quando todas as condições se verificassem. Os Estados-membros teriam uma certa margem de apreciação, mas não um poder ilimitado, insusceptível de controlo pelos tribunais nacionais e pelo Tribunal, no que se refere à condição relativa à ordem pública e às graves perturbações internas. O Estado-membro deveria, além disso, provar que adopta a medida derogatória pelas razões enunciadas no artigo 224.º e que os meios são proporcionais e necessários ao objectivo prosseguido. O Estado-membro deveria ter consultado os outros Estados-membros e estes deveriam tomar medidas de comum acordo. De qualquer forma, os particulares teriam a faculdade de invocar perante um órgão jurisdicional o incumprimento das obrigações que decorrem do artigo 224.º para que as partes possam «combater com as mesmas armas» e a norma de direito seja respeitada quando o Estado invoca esse artigo.

## 2. *Observações do Governo do Reino Unido*

No que respeita à *primeira questão*, o Governo do Reino Unido considera que a Directiva 76/207/CEE não é, em princípio, aplicável às acções dos Estados-membros que têm como objectivos a salvaguarda da segurança do Estado ou a garantia da segurança ou da ordem públicas e que os Estados-membros têm a faculdade de excluir este domínio do campo de aplicação da sua legislação sobre igualdade de tratamento. Isto resultaria, em primeiro lugar, da interpretação da directiva em conformidade com as regras do Tratado e com os princípios gerais de direito. De facto, o Tratado CEE deixaria intacto o poder ou a faculdade dos Estados-membros tomarem as medidas que julguem úteis ou necessárias para os fins mencionados, como o demonstram as cláusulas de salvaguarda dos artigos 36.º, 48.º, 56.º, 66.º, 223.º e 224.º. Seria inconcebível que uma directiva pudesse ser interpretada como uma restrição a este poder dos Estados-membros que o próprio Tratado deixa intacto. A interpretação da directiva em conformidade com o seu objecto e com a sua economia conduziria ao mesmo resultado pois, para realizar os objectivos da directiva, que consistem, como resulta dos seus considerandos, em evitar dificuldades no funcionamento do mercado comum resultantes de desvantagens na concorrência que a eliminação das discriminações pode criar e na realização dos objectivos sociais da Comunidade, não seria necessário limitar este poder dos Estados-membros. Em circunstâncias como as que se verificam na Irlanda do Norte, os Estados-membros teriam, portanto, o direito de excluir, do campo de aplicação da sua legislação sobre a concretização do princípio de igualdade entre homens e mulheres, medidas como as adoptadas pelo Chief Constable, com o objectivo de salvaguardar a segurança do Estado, a segurança ou a ordem públicas.

No que respeita à *segunda questão*, o Governo do Reino Unido observou que a redacção do artigo 2.º, n.º 2, da directiva põe em evidência o contexto em que se situa determinada actividade e do qual pode depender a aptidão para nela ser empregada uma pessoa de um ou de outro sexo tanto quanto da natureza das qualificações exigidas. Caberia aos Estados-membros determinar, nos termos do artigo 2.º, n.º 2, quais as actividades que devem ser excluídas do campo de aplicação da directiva e teriam a esse respeito um poder discricionário. Ao interpretar a directiva e ao determinarem o seu campo de aplicação, o Tribunal e os Estados-membros deveriam ter em conta a necessidade de conciliar o princípio de igualdade de tratamento com outros interesses divergentes. A questão de direito, colocada ao Tribunal no caso em apreço, de saber se uma profissão como a que está em causa, exercida nas condições indicadas pelo tribunal de reenvio, pode incluir-se na noção de actividade profissional para a qual o sexo do trabalhador constitui uma condição determinante, deverá, tendo em consideração os interesses igualmente fundamentais da segurança nacional, ter uma resposta afirmativa.

A enumeração, pedida na *terceira questão*, dos princípios e critérios aplicáveis para decidir se «o sexo constitui uma condição determinante», para efeitos do artigo 2.º, n.º 2, da directiva, seria impossível. Os critérios dependeriam da natureza da actividade e do contexto no qual ela é desenvolvida. A fim de conciliar o princípio de igualdade com as exigências da segurança nacional e da segurança ou da ordem públicas, o Estado-membro deverá determinar se é necessário tratar de forma diferente as pessoas dos dois sexos no que respeita ao emprego ou à formação em causa, em razão de diferenças fisiológicas ou de distinções habitualmente feitas entre os sexos. A este respeito, a diferença de força física poderia ser tida

em consideração em função do aumento de riscos de roubo de armas de fogo, bem como a reacção provável do público se aparecessem na rua mulheres polícias armadas, se passassem a ser alvos de atentados ou se devessem trabalhar em contacto com as famílias e com as crianças. Seriam estes os critérios que o Chief Constable teria aplicado.

A noção de «disposições» relativas à protecção da mulher, para efeitos do artigo 2.º, n.º 3, da directiva, objecto da *quarta questão* esclarecida pelas expressões «disposições legislativas, regulamentares e administrativas», nos termos do artigo 3.º, n.º 2, alínea c), abrangeria a política que o Chief Constable aplica no exercício dos poderes que a lei lhe confere. Esta política teria por objectivo proteger as mulheres, evitando que se tornem alvos de assassinatos. O alcance da «protecção da mulher» não seria restringido pela referência à gravidez e à maternidade. O que resultaria claramente do artigo 3.º, n.º 2, alínea c), pois seria pouco provável que as disposições aplicáveis à maternidade ou à gravidez pudessem deixar de ser inspiradas por uma «preocupação de protecção» legítima. Não caberia ao Tribunal dizer se o Chief Constable tem razão ao aplicar a sua política. Ele podia legitimamente ter em consideração a força física e o estatuto cultural e social das mulheres, os quais podiam justificar, em período de graves perturbações, a adopção de uma disposição com vista à protecção das mulheres.

A enumeração exaustiva dos critérios a tomar em consideração para efeitos do artigo 3.º, n.º 2, alínea c), como vem pedido na *quinta questão*, seria impossível. A interpretação desta disposição poderia, no entanto, ser facilitada por uma comparação

com a convenção n.º 111 da OIT relativa à discriminação em matéria de emprego e de profissão (25 de Junho de 1958, *Recueil des Traités des Nations Unies*, fascículo 362, p. 31), que prevê a manutenção em vigor das medidas especiais de protecção das mulheres, em circunstâncias (maternidade) ou momentos (noite) determinados ou em certos trabalhos (subterrâneos), mesmo que estes trabalhos sejam igualmente penosos ou perigosos para os homens. Ela autorizaria um Estado a manter em vigor disposições destinadas a proteger as mulheres quando seja geralmente reconhecido por outros Estados-membros ou pela população em causa que as pessoas deste sexo têm necessidade de uma protecção ou de uma assistência especiais. O artigo 8.º, n.º 4, alínea b), da Carta Social Europeia imporia a proibição de emprego de mão-de-obra feminina em trabalhos que não lhe sejam convenientes, em razão do seu carácter perigoso, insalubre ou penoso. Os Estados-membros poderiam, portanto, com a preocupação de protecção das mulheres, ter em conta a existência e a natureza de um estado de emergência, o carácter penoso ou perigoso do trabalho em questão e o costume de dar às mulheres uma protecção ou uma assistência especiais.

Acerca da *sexta questão*, que não carece, segundo ele, de qualquer resposta, o Governo do Reino Unido considera que as disposições pertinentes da directiva não são suficientemente precisas e incondicionais para terem efeito directo. O artigo 2.º, n.º 1, e o artigo 3.º, n.º 1, considerados à luz das disposições seguintes da directiva e face às circunstâncias, seriam disposições condicionais e imprecisas, visto estarem submetidas ao poder ou à faculdade que qualquer Estado-membro tem de excluir certas actividades ou de rever as suas disposições legislativas, regulamentares ou administrativas, de acordo com o artigo 9.º, n.º 2, e os critérios a utilizar no exercício deste poder ou faculdade não estarem formulados na directiva e escaparem a qualquer enumeração.

De qualquer maneira, um indivíduo não poderia invocar estas disposições da directiva contra um empregador. Ora, no presente processo, o Chief Constable seria constitucionalmente independente do Estado e seria considerado como um empregador que decide contratar ou não uma determinada pessoa. A directiva não teria efeitos directos em tais relações. A conclusão contrária conduziria a uma discriminação injustificada e ilógica entre sector público e sector privado e entre os Estados-membros, conforme a repartição das funções entre o sector público e privado para actividades similares.

No que respeita ao artigo 224.º do Tratado, objecto da *sétima questão*, caberia aos Estados-membros determinar quais as medidas que devem ser tomadas em caso de perturbações graves. A situação na Irlanda do Norte devia manifestamente ser considerada como uma situação de graves perturbações internas que afectam a ordem pública. O funcionamento do mercado comum não seria afectado por uma política que visa contratar unicamente homens para as funções de polícia armada. Além disso, os indivíduos não poderiam invocar o facto de um Estado-membro não ter procedido a consultas com outros Estados-membros para recorrer ao artigo 224.º O recurso previsto pelo Tratado em caso de utilização abusiva do artigo 224.º seria o indicado no artigo 22.º; o artigo 224.º não conferiria aos indivíduos qualquer direito que lhes permita impedir o exercício dos poderes que os Estados-membros detêm por força desse artigo.

### 3. Observações da Comissão

A Comissão observa, em primeiro lugar, que as derrogações que a Directiva 76/207/CEE estabelece, no artigo 2.º, n.ºs 2 e 3, à proibição do tratamento diferenciado entre os homens e as mulheres e que se referem à

natureza ou às condições de exercício das actividades ou formações profissionais em questão e à protecção da mulher, não são aplicáveis no caso em apreço. Elas não se refeririam expressamente à segurança do Estado ou à manutenção da ordem. Contudo, o Tratado CEE previria essas hipóteses no artigo 224.º e não se poderia, portanto, excluir a possibilidade de uma derrogação ao princípio da igualdade com estes fundamentos, quer por força das disposições da própria directiva, quer por força do artigo 224.º do Tratado CEE.

A directiva deveria ser interpretada à luz do artigo 224.º do Tratado CEE. A Comissão estaria disposta a admitir que a situação na Irlanda do Norte na altura em que ocorreram os factos, em 1980, podia justificar a aplicação deste artigo, com o fundamento de «graves perturbações internas que afectam a ordem pública». Pelas razões expostas mais adiante, não seria necessário analisar a questão de saber se um particular pode prevalecer-se do facto de o Reino Unido não ter nunca consultado os outros Estados-membros a esse propósito. Dado o artigo 224.º do Tratado CEE, não seria estritamente necessário examinar as derrogações estabelecidas pela própria directiva. Sobre este ponto, a Comissão observa, contudo, que, embora não seja expressamente estabelecida qualquer derrogação relativa à segurança do Estado ou à garantia da ordem ou da segurança públicas, tais considerações podem, no entanto, levar a reservar certas actividades profissionais apenas para as pessoas de um determinado sexo. Assim, a Comissão estaria disposta a admitir, face à situação existente na Irlanda do Norte, a razoabilidade da decisão de princípio de não armar as mulheres, ou de reservar certas actividades policiais para os homens armados, e que tal política pode ser adoptada para proteger as mulheres policiais.

A derrogação de um princípio fundamental do direito comunitário através de uma simples decisão administrativa, como prevê o artigo 53.º da Sex Discrimination Order, não seria porém, admissível, nem face ao artigo 224.º do Tratado nem face à própria directiva. Em qualquer caso, o artigo 224.º imporá a obrigação de consulta. As derrogações à directiva exigiriam, em especial, a possibilidade de controlo jurisdicional previsto, sem admissão de excepções, no artigo 6.º da directiva. Não seria, portanto, possível excluir o controlo jurisdicional por razões de segurança do Estado ou de ordem pública. Não bastaria a um Estado-membro afirmar que tomou uma medida em virtude de uma derrogação prevista pelo Tratado ou por uma norma do direito derivado, mas teria de provar que as condições da derrogação se verificam, e isto sob controlo do Tribunal.

No quadro do artigo 224.º do Tratado, não seria apenas necessário provar a fundamentação das decisões tomadas em virtude da situação, mas também a necessidade das mesmas para lhe fazer face e ainda o respeito pelo princípio da proporcionalidade. A este respeito, poderia estabelecer-se um paralelo com as derrogações previstas nos artigos 36.º e 48.º, n.º 3, do Tratado CEE, que não conferem qualquer domínio reservado aos Estados-membros. O facto de se ter verificado uma situação excepcional do tipo das previstas no artigo 224.º não seria suficiente para que um Estado-membro pudesse derogar, sem controlo jurisdicional, um princípio fundamental do direito comunitário. Quanto ao aspecto do princípio da proporcionalidade, será sobretudo necessário determinar, no caso concreto, se era necessário e admissível, na situação existente em 1980, não só excluir as mulheres policiais de certas funções, mas também despedi-las

ou não renovar os seus contratos. Não teria ainda sido demonstrado, no caso em apreço, que não fosse suficiente afectar a Sr.<sup>a</sup> Johnston a funções em que não precisa de usar armas, como tinha sido feito anteriormente durante os seis anos de serviço prestados na RUC Full-time Reserve.

No que respeita à *segunda questão*, a Comissão considera que, em razão das condições de exercício e de função, tal como são descritas pelo tribunal de reenvio, mas não em razão da sua natureza, o trabalho a tempo inteiro como membro armado da polícia auxiliar, ou a instrução no manejo de armas de fogo, pode estar abrangido pelo artigo 2.º, n.º 2, da directiva. A Comissão refere-se, a este respeito, à circunstância de, nas outras partes do Reino Unido, o sexo não ser considerado uma condição determinante. A diferença consistiria nas condições de exercício das actividades e da formação dos polícias.

No que respeita à *terceira questão*, bastaria, sem fazer uma lista exaustiva, sublinhar os elementos seguintes: as derrogações deveriam ser justificadas não em relação a uma profissão globalmente considerada, mas em relação às tarefas específicas que ela implica. Assim, a Sr.<sup>a</sup> Johnston poderia ter sido afectada a certas funções policiais que podem ser exercidas sem porte de armas. Tal solução poderia impôr-se em função do princípio da proporcionalidade. E o mesmo se aplica à exclusão de certas formações necessárias para certas funções específicas.

A resposta à *quarta questão*, nas circunstâncias do caso em apreço, deveria ser afirmativa, pelo menos no que se refere ao artigo 3.º, n.º 2, alínea c), da directiva, que menciona expressamente as disposições administrativas.

No que respeita à *quinta questão*, a Comissão observa, sem fornecer uma lista exaus-

tiva dos critérios que devem ser tidos em consideração para efeitos do artigo 3.º, n.º 2, alínea c) da directiva, que a necessidade de proibição ou de limitação do trabalho das mulheres numa determinada actividade pode deixar de se justificar se a situação social ou técnica que as justificou mudar. No caso concreto, a preocupação de protecção continuará provavelmente a ser justificada enquanto a situação da ordem pública na Irlanda do Norte se mantiver sensivelmente mais precária do que no resto do Reino Unido.

Acerca da *sexta questão*, a Comissão salienta que o Chief Constable não poderia invocar o certificado emitido pelo ministro. Não seria compatível com o artigo 6.º da directiva o Estado basear-se numa disposição da sua própria legislação para negar aos particulares o direito de invocarem perante os órgãos jurisdicionais nacionais as disposições internas que aplicam a directiva. O certificado do ministro não deveria, por isso, ser tido em conta. O órgão jurisdicional nacional deverá, por outro lado, decidir apenas no quadro do direito nacional. Este permitiria a resolução do litígio sem ser necessário averiguar se qualquer outra disposição da directiva pode ser directamente invocada por um particular perante um órgão jurisdicional nacional.

A *sétima questão*, alínea a), não se colocaria, visto que a única disposição a invocar no caso seria a do artigo 6.º da directiva. A obrigação do Estado-membro em causa de se submeter ao controlo das instituições comunitárias e o direito dos particulares recorrerem para os órgãos jurisdicionais não poderiam, com efeito, ser afastados com base no artigo 224.º do Tratado CEE. Do mesmo modo, a resposta à alínea b) desta questão seria negativa, visto o certificado passado pelo ministro não poder ser invocado e o processo principal dever ser julgado quanto ao mérito pelo órgão jurisdicional nacional.

**III — Audiência**

Na audiência de 9 de Outubro de 1985, foram apresentadas observações orais por A. Lester, QC, e D. Smyth, barrister, em representação da Sr.<sup>a</sup> Johnston; por F. Jacobs, QC, e R. Plender, em representação do Governo do Reino Unido; por L. Mikaelson, em representação do Governo dinamarquês e por A. Toledano Laredo e J. Currall, em representação da Comissão das Comunidades Europeias.

O *Governo dinamarquês* limitou a sua intervenção à interpretação do artigo 224.º do Tratado CEE. Considerou que este artigo

permite neutralizar todas as normas do direito comunitário e deixa aos Estados-membros uma ampla margem de apreciação. Estes não estariam sujeitos, a este respeito, a controlo jurisdicional, excepto em caso de abuso. Os poderes que este artigo reserva aos Estados-membros seriam de interpretar de uma forma ampla.

O advogado-geral apresentou as suas conclusões na audiência de 28 de Janeiro de 1986.

**Fundamentos da decisão**

- 1 Por decisão de 8 de Agosto de 1984, entrada no Tribunal em 4 de Setembro seguinte, o Industrial Tribunal of Northern Ireland de Belfast colocou, nos termos do artigo 177.º do Tratado CEE, várias questões a título prejudicial sobre a interpretação da Directiva 76/207 do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da proporcionalidade de tratamento entre homens e mulheres (JO L 39, p. 40; EE 05, fasc. 02, p. 70) e do artigo 224.º do Tratado CEE.
- 2 Estas questões foram colocadas no quadro de um litígio que opõe Marguerite I. Johnston ao Chief Constable da Royal Ulster Constabulary (daqui em diante RUC). Este é a autoridade com competência para nomear os membros auxiliares das forças policiais na RUC Reserve na Irlanda do Norte e, especialmente quanto a empregos a tempo inteiro com base em contratos por três anos, renováveis, na RUC Full-time Reserve. O litígio resulta da recusa do Chief Constable em renovar o contrato da Sr.<sup>a</sup> Johnston como membro da RUC Full-time Reserve e de lhe dar uma formação profissional no manejo e uso de armas de fogo.

3 Resulta da decisão de reenvio que as disposições das Royal Ulster Constabulary Reserve (Appointment and Conditions of Service) Regulations (NI) 1973, que regulam as modalidades de nomeação e as condições de trabalho na polícia auxiliar, não estabelecem qualquer diferença que seja relevante no caso concreto entre os homens e as mulheres. Resulta, além disso, dos artigos 10.º e 19.º da Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976 — SI 1976, n.º 1042 (NI 15) —, que estabelece normas que visam eliminar as discriminações em razão do sexo e aplicar o princípio de igualdade no acesso ao emprego, à formação e à promoção profissionais e às condições de trabalho, que a proibição de discriminação se aplica aos empregos na polícia e que os homens e as mulheres não devem ser tratados de maneira diferente a esse respeito, salvo quanto às exigências relativas à estatura, ao uniforme, ao equipamento ou aos subsídios de fardamento ou de equipamento. Contudo, segundo o artigo 53.º, n.º 1, da Sex Discrimination Order, nenhuma das suas disposições que proíbe discriminações

«pode ter como efeito tornar ilegal uma medida tomada com o objectivo de salvar a segurança do Estado ou garantir a segurança ou a ordem públicas».

e, segundo o n.º 2 deste artigo,

«um certificado assinado pelo ministro, atestando que a medida descrita no certificado foi tomada com um de estes objectivos, constitui uma prova inelidível de que essa medida foi tomada para esse fim».

4 No Reino Unido, os polícias não usam normalmente armas de fogo no exercício das suas funções, excepto para operações especiais, não se fazendo qualquer distinção a esse respeito entre homens e mulheres. Devido ao elevado número de atentados de que os polícias têm sido vítimas, desde há anos, na Irlanda do Norte, o Chief Constable da RUC considerou que não podia manter essa prática. Decidiu que na RUC e na RUC Reserve os homens usariam armas de fogo no exercício normal das suas funções mas que as mulheres não seriam equipadas com armas nem receberiam instrução de manejo e tiro com armas de fogo.

- 5 Nestas circunstâncias, o Chief Constable considerou, em 1980, que o número de mulheres na RUC era suficiente para as funções especiais que são normalmente confiadas aos efectivos femininos. Implicando as funções normais de polícia, frequentemente, missões que exigem o porte de armas, o Chief Constable entendeu só oferecer ou renovar contratos a mulheres para a RUC Full-time Reserve quando estas devessem desempenhar funções reservadas aos efectivos femininos. Depois desta decisão, com excepção de um caso, não foi oferecido ou renovado mais nenhum contrato a mulheres para a RUC Full-time Reserve.
  
- 6 Segundo a decisão de reenvio, a Sr.<sup>a</sup> Johnston fora, de 1974 a 1980, membro da RUC Full-time Reserve. Aí desempenhou, com eficácia, funções gerais de polícia fardada, tais como ficar de dia ao posto, participar em patrulhas móveis, conduzir o veículo da patrulha e participar nas revistas às pessoas levadas para o posto. No cumprimento destas funções não andava armada e andava normalmente acompanhada, no exterior do posto da polícia, por um homem armado da RUC Full-time Reserve. Em 1980, o Chief Constable recusou-se a renovar-lhe o contrato em virtude da sua nova política, acima referida, relativamente às mulheres da RUC Full-time Reserve.
  
- 7 A Sr.<sup>a</sup> Johnston recorreu para o Industrial Tribunal desta decisão que, em aplicação da nova política, lhe recusou a renovação do seu contrato e a instrução no manejo de armas de fogo, argumentando que fora vítima de uma discriminação ilegal proibida pela Sex Discrimination Order.
  
- 8 No decurso do processo no Industrial Tribunal, o Chief Constable apresentou um certificado do Secretary of State, pelo qual este ministro do Reino Unido certificava, nos termos do artigo 53.º da Sex Discrimination Order, supracitado, que «a decisão pela qual a Royal Ulster Constabulary se recusou a fornecer a Marguerite I. Johnston um novo contrato a tempo inteiro na Royal Ulster Constabulary Reserve foi tomada com os objectivos de: a) salvaguardar a segurança de Estado; e, b) garantir a segurança e ordens públicas».

- 9 A Sr.<sup>a</sup> Johnston, por seu lado, reportou-se à Directiva 76/207. Esta, com efeito, segundo o artigo 1.º, tem em vista a realização do princípio da proporcionalidade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, incluindo a promoção, e à formação profissional bem como no que se refere às condições de trabalho. Este princípio implica, segundo o artigo 2.º, n.º 1, a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, com ressalva das derrogações admitidas pelos n.ºs 2 e 3. Com o fim de aplicar este princípio a vários domínios, os artigos 3.º a 5.º impõem aos Estados-membros, especialmente, a supressão das disposições legislativas, regulamentares e administrativas que lhe sejam contrárias e a revisão daquelas cuja preocupação de protecção que as inspirou inicialmente tenha deixado de ter fundamento. Segundo o artigo 6.º, qualquer pessoa que se considere vítima de uma discriminação deve poder fazer valer judicialmente os seus direitos.
- 10 A fim de poder decidir o litígio, o Industrial Tribunal colocou ao Tribunal as seguintes questões a título prejudicial:
- «1) Deve a Directiva 76/207 do Conselho, considerada tanto em si mesma como à luz das circunstâncias do presente processo, ser interpretada no sentido de permitir aos Estados-membros excluir do seu campo de aplicação actos de discriminação em razão do sexo relativamente ao acesso ao emprego, praticados com o fim de salvaguardar a segurança do Estado ou de garantir a ordem ou a segurança públicas?
  - 2) Permite esta directiva, considerada tanto em si mesma como à luz das circunstâncias do presente processo, colocar um emprego a tempo inteiro como membro armado da polícia auxiliar ou a instrução de manejo e uso de armas de fogo com vista à obtenção desse emprego entre as actividades profissionais e, eventualmente, entre as formações que a elas conduzem, para as quais, em razão da sua natureza ou das condições do seu exercício, o sexo constitua uma condição determinante, nos termos do artigo 2.º, n.º 2?
  - 3) Quais são os princípios e os critérios que os Estados-membros devem aplicar para decidir se “o sexo constitui uma condição determinante”, nos termos do artigo 2.º, n.º 2, no que se refere, por um lado, às “actividades profissionais” de um membro armado da polícia auxiliar e, por outro, às “formações que a elas conduzem”, quer em razão da sua natureza, quer em razão das condições do seu exercício?

- 4) Poderá a política aplicada por um chefe da polícia, responsável segundo a lei pela direcção e pelo controlo da polícia, segundo a qual as mulheres membros da polícia não devem usar armas de fogo, constituir — tendo em conta as circunstâncias do presente processo — uma “disposição relativa à protecção da mulher”, no sentido do artigo 2.º, n.º 3, ou uma “disposição administrativa” inspirada por uma “preocupação de protecção”, no sentido do artigo 3.º, n.º 2, alínea c), da directiva?
  - 5) Em caso de resposta afirmativa à questão 4, quais são os princípios e os critérios que os Estados-membros devem aplicar para decidir se a “preocupação de protecção” é “fundamentada”, nos termos do artigo 3.º, n.º 2, alínea c)?
  - 6) Pode a recorrente, nas circunstâncias do caso em apreço, valer-se do princípio da proporcionalidade de tratamento, contido nas disposições em causa da directiva, perante os órgãos jurisdicionais nacionais dos Estados-membros?
  - 7) Em caso de resposta afirmativa à questão 6:
    - a) Deve o artigo 224.º do Tratado CEE, considerado em si mesmo, ser interpretado no sentido de autorizar os Estados-membros, quando estes são confrontados com graves problemas internos que afectam a ordem pública, a eximirem-se às obrigações que, em condições normais, lhes incumbiriam (ou incumbiriam aos empregadores situados no âmbito da sua competência) por força da directiva?
    - b) Neste caso, pode um indivíduo, para impedir um Estado-membro de se valer do artigo 224.º do Tratado CEE, invocar o facto de este Estado-membro não ter procedido a consultas com outros Estados-membros?»
- 11 A fim de se poder dar a estas questões respostas úteis para a solução do litígio no processo principal, impõe-se precisar a situação sobre a qual o Industrial Tribunal foi chamado a decidir. Tal como resulta da decisão de reenvio, o Chief Constable reconheceu no Industrial Tribunal que, entre as disposições da Sex Discrimination Order, só o artigo 53.º era susceptível de justificar a sua posição. A Sr.<sup>a</sup> Johnston admitiu por seu lado que, se se aplicasse apenas o direito nacional, o certificado emitido pelo Secretary of State a privaria da possibilidade de recorrer e baseou-se nas disposições da directiva para afastar os efeitos do artigo 53.º da Sex Discrimination Order.

- 12 Parece, portanto, que as questões colocadas pelo Industrial Tribunal visam, em primeiro lugar, saber se é compatível com o direito comunitário e com a Directiva 76/207 um órgão jurisdicional nacional ser impedido por uma norma como a do artigo 53.º, n.º 2, da Sex Discrimination Order, de exercer plenamente o seu controlo jurisdicional (parte da sexta questão). As questões colocadas pelo Industrial Tribunal visam, em segundo lugar, colocá-lo em condições de apreciar se, e em que condições, as disposições da directiva permitem, numa situação como a do caso em apreço, tratar de maneira diferente os homens e as mulheres nas actividades de polícia, por motivos de garantia da segurança pública, como figuram no artigo 53.º, n.º 1, da Sex Discrimination Order (primeira e quinta questões). As questões colocadas devem, além disso, permitir ao tribunal de reenvio saber se as disposições da directiva podem eventualmente ser invocadas contra uma norma contrária do direito nacional (outra parte da sexta questão). Segundo as respostas a estas questões poderia finalmente colocar-se a questão de saber se o artigo 224.º do Tratado CEE pode ser invocado, num caso como este, por um Estado-membro para se eximir às obrigações que a directiva lhe impõe (sétima questão).

### **Sobre o direito a um recurso jurisdicional efectivo**

- 13 Convém, portanto, examinar em primeiro lugar a parte da sexta questão em que se pretende saber se o direito comunitário e, mais particularmente, a Directiva 76/207, obriga os Estados-membros a assegurarem o controlo efectivo, pelos seus órgãos jurisdicionais nacionais, do respeito das disposições da directiva e da legislação nacional destinada a aplicá-la.
- 14 Segundo a Sr.<sup>a</sup> Johnston, uma norma como a do artigo 53.º, n.º 2, da Sex Discrimination Order, é contrária ao artigo 6.º da directiva, na medida em que se opõe ao exercício de qualquer controlo jurisdicional pelo tribunal nacional competente.
- 15 O Governo do Reino Unido observa que o artigo 6.º da directiva não obriga os Estados-membros a submeter a controlo jurisdicional toda e qualquer questão que se possa colocar na aplicação da directiva, mesmo nos domínios da segurança nacional e da segurança pública. Regras de prova como a do artigo 53.º, n.º 2, da Sex Discrimination Order seriam frequentes no direito processual nacional. Elas teriam a sua justificação no facto de as questões de segurança nacional e de segurança pública só poderem ser utilmente apreciadas pela autoridade política competente, a saber, pelo ministro que emite o certificado em causa.

- 16 A Comissão considera que reconhecer um efeito como o previsto no artigo 53.º, n.º 2, da Sex Discrimination Order ao certificado de um ministro acabaria por ser a derrogação da possibilidade de controlo jurisdicional e seria pois contrária, a um princípio fundamental de direito comunitário e ao artigo 6.º da directiva.
- 17 A este respeito, convém recordar, em primeiro lugar, que o artigo 6.º da directiva impõe aos Estados-membros a obrigação de introduzirem na sua ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir a qualquer pessoa que se considere vítima de uma discriminação «fazer valer judicialmente os seus direitos». Decorre desta disposição que os Estados-membros são obrigados a tomar medidas que sejam suficientemente eficazes para atingir o objectivo da directiva e a fazer que os direitos assim atribuídos possam ser efectivamente invocados pelas pessoas interessadas nos tribunais nacionais.
- 18 O controlo jurisdicional imposto por este artigo é a expressão de um princípio geral de direito que está na base das tradições constitucionais comuns dos Estados-membros. Este princípio foi igualmente consagrado pelos artigos 6.º e 13.º da convenção europeia para a protecção dos direitos do homem e das liberdades fundamentais, de 4 de Novembro de 1950. Como foi reconhecido pela declaração comum da Assembleia, do Conselho e da Comissão, de 5 de Abril de 1977 (JO C 103, p. 1), e pela jurisprudência do Tribunal, convém ter em conta, no quadro do direito comunitário, os princípios em que se inspira essa convenção.
- 19 Por força do artigo 6.º da directiva, interpretado à luz do princípio geral mencionado, todas as pessoas têm direito a um recurso efectivo para o órgão jurisdicional competente contra os actos que considerem que atentam contra o princípio da proporcionalidade de tratamento entre homens e mulheres estabelecido na Directiva 76/207. Cabe aos Estados-membros assegurar um controlo jurisdicional efectivo do respeito das disposições aplicáveis do direito comunitário e da legislação nacional destinada a aplicar os direitos estabelecidos na directiva.
- 20 Uma disposição que, como o artigo 53.º, n.º 2, da Sex Discrimination Order, confira à apresentação de um certificado, como o aqui em causa, o efeito de prova inelidível de que as condições para a derrogação do princípio da proporcionalidade de tratamento se verificam, permite à autoridade competente privar o particular da

possibilidade de fazer valer jurisdicionalmente os direitos que lhe são reconhecidos pela directiva. Tal disposição é, portanto, contrária ao princípio do controlo jurisdicional efectivo consagrado pelo artigo 6.º da directiva.

21 Deve-se, desde já, responder a esta parte da questão colocada pelo Industrial Tribunal no sentido de que o princípio do controlo jurisdicional efectivo consagrado pelo artigo 6.º da Directiva 76/207 do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, se opõe a que seja reconhecido a um certificado de uma autoridade nacional que afirma que estão satisfeitas as condições requeridas para derrogar o princípio da proporcionalidade de tratamento entre os homens e as mulheres com o objectivo de garantir a segurança pública, o efeito de prova inelidível, que exclua qualquer possibilidade de controlo pelo juiz.

#### **Sobre a aplicabilidade da Directiva 76/207 a medidas tomadas para garantir a segurança pública**

22 Convém examinar seguidamente a primeira questão, pela qual o Industrial Tribunal pretende saber se, tendo em conta a ausência, na Directiva 76/207, de uma disposição expressa que complete as medidas tomadas com o objectivo de garantir a ordem pública e, mais particularmente, a segurança pública, a directiva é aplicável a tais medidas.

23 Segundo a Sr.<sup>a</sup> Johnston, não existe, para esses fins, qualquer derrogação geral ao princípio fundamental da igualdade, sem ligação com actividades profissionais específicas e com a respectiva natureza e condições de exercício. Tal derrogação, fundamentada apenas no facto de a discriminação prosseguir objectivos como a garantia da segurança pública, daria aos Estados-membros possibilidade de se subtraírem unilateralmente às obrigações que a directiva lhes impõe.

24 O Governo do Reino Unido considera que as cláusulas de salvaguarda dos artigos 36.º, 48.º, 56.º, 66.º, 223.º e 224.º do Tratado CEE demonstram que, nem o Tratado nem, por consequência, o direito comunitário derivado, se aplicam aos domínios referidos na questão do juiz nacional, nem restringem o poder dos Estados-membros de tomarem medidas que julguem úteis ou necessárias para esses fins. As medidas referidas pela primeira questão não estariam, portanto, no âmbito de aplicação da directiva.

- 25 A Comissão propõe que se interprete a directiva à luz do artigo 224.º do Tratado CEE, de forma que considerações de segurança pública possam, nas condições especiais previstas nesse artigo e sob reserva de controlo jurisdicional, justificar derrogações ao princípio da proporcionalidade, mesmo quando as condições restritas do artigo 2.º, n.ºs 2 e 3, da directiva não se verificarem.
- 26 A este respeito deve-se constatar que o Tratado só prevê derrogações aplicáveis no caso de situações susceptíveis de pôr em causa a segurança pública nos artigos 36.º, 48.º, 56.º, 223.º e 224.º, os quais se referem a hipóteses excepcionais bem delimitadas. Em consequência do seu carácter excepcional, estes artigos não se prestam a uma interpretação extensiva e não permitem a dedução de uma reserva geral implícita no Tratado, para qualquer medida tomada com base na segurança pública. Reconhecer uma reserva geral a todas as normas do direito comunitário, fora das condições específicas estabelecidas nas disposições do Tratado, seria correr o risco de pôr em causa o carácter obrigatório e a aplicação uniforme do direito comunitário.
- 27 Daqui resulta que não existe uma reserva geral à aplicação do princípio da proporcionalidade de tratamento entre homens e mulheres para medidas fundamentadas na garantia da segurança pública, exceptuada a eventual aplicação do artigo 224.º do Tratado, que se refere a uma situação absolutamente excepcional e que é objecto da sétima questão. É, portanto, em primeiro lugar, no quadro da aplicação das disposições específicas da directiva que os factos que ocasionaram a invocação, pela autoridade competente, das exigências de garantia da segurança pública devem ser, eventualmente, considerados.
- 28 Deve-se, desde já, responder à primeira questão no sentido de que as discriminações em razão do sexo, operadas por razões de garantia da segurança pública, devem ser analisadas à luz das derrogações ao princípio da proporcionalidade de tratamento entre homens e mulheres previstas pela Directiva 76/207.

### **Sobre as derrogações admitidas em razão das condições de exercício da actividade profissional**

- 29 Com a segunda e terceira questões o Industrial Tribunal pretende obter a interpretação da derrogação ao princípio da proporcionalidade de tratamento prevista pelo artigo 2.º, n.º 2, da directiva para poder apreciar se uma diferença de tratamento,

como a que se discute, está abrangida por esta derrogação. Para este efeito, o Industrial Tribunal pretende saber quais os critérios e princípios segundo os quais se deve determinar se uma actividade como aquela em questão faz parte das actividades para as quais «em razão da sua natureza ou das condições do seu exercício, o sexo constitua uma condição determinante».

- 30 A Sr.<sup>a</sup> Johnston considera que não é possível dar uma resposta a esta questão em termos tão gerais. Ela teria sido sempre competente no exercício das suas funções na polícia. As mulheres seriam perfeitamente aptas a ser instruídas no manejo de armas de fogo. Caberia ao Industrial Tribunal apreciar, face às funções concretas que a Sr.<sup>a</sup> Johnston fosse chamada a desempenhar, se seria admissível uma derrogação nos termos do artigo 2.º, n.º 2, da directiva. Mas esta disposição não permitia que a excluíssem globalmente de qualquer trabalho na RUC Full-time Reserve.
- 31 Segundo o Governo do Reino Unido, os Estados-membros teriam um poder discricionário para apreciar se, em razão de exigências de segurança nacional e de segurança ou ordem públicas, as condições de exercício de uma actividade profissional na polícia impedem que essa actividade seja exercida por uma mulher armada com armas de fogo. Os Estados-membros poderiam ter em consideração a este respeito critérios como a diferença de força física, a reacção provável do público ao aparecimento de mulheres polícias armadas e o risco provável de serem vítimas de atentados. Tendo a decisão do Chief Constable sido tomada em aplicação de tais critérios, estaria abrangida pelo artigo 2.º, n.º 2, da directiva.
- 32 A Comissão considera que, em razão das condições do seu exercício, mas não em razão da sua natureza, a actividade de polícia armado poderia ser considerada como uma actividade para o exercício da qual o sexo é uma condição determinante. No entanto, a derrogação só deveria ser admitida relativamente a funções específicas e não relativamente a uma profissão globalmente considerada. Seria necessário, em especial, respeitar o princípio da proporcionalidade. Caberia ao órgão jurisdicional nacional apreciar a discriminação em causa sob este aspecto.
- 33 A este respeito, convém desde já salientar que, na medida em que, em função das exigências de garantia da segurança pública, as autoridades competentes em matéria de polícia na Irlanda do Norte decidiram deixar de seguir o princípio, geral-

mente aplicado noutras partes do Reino Unido, de uma polícia desarmada no exercício normal das suas funções, esta decisão não implica em si qualquer discriminação entre homens e mulheres e não está, portanto, no âmbito de aplicação do princípio da igualdade de tratamento. Foi só a partir do momento em que o Chief Constable decidiu que as mulheres não seriam equipadas com armas de fogo, nem instruídas na sua utilização, que as funções gerais de polícia seriam doravante reservadas para os homens armados e que os contratos das mulheres da RUC Full-time Reserve que, como a Sr.<sup>a</sup> Johnston, tinham anteriormente desempenhado funções gerais de polícia, não seriam renovados, que a apreciação destas medidas à luz das disposições da directiva entrou em linha de conta.

- 34 Dado que a Sex Discrimination Order se aplica expressamente, como resulta da decisão de reenvio, aos empregos na polícia e que nesta matéria as disposições específicas aplicáveis não estabelecem qualquer distinção entre homens e mulheres, a natureza da actividade profissional na polícia não deve ser tida em consideração para justificar a discriminação em causa. É preciso analisar, em compensação, se o sexo constitui uma condição determinante para o exercício da actividade descrita na decisão de reenvio, em razão das condições específicas do seu exercício.
- 35 Tal como resulta da decisão de reenvio, a política relativamente às mulheres na RUC Full-time Reserve foi adoptada pelo Chief Constable por este ter considerado que, se as mulheres estivessem equipadas com armas de fogo, se arriscariam a ser mais frequentemente alvos de atentados e as suas armas poderiam cair nas mãos dos assaltantes; que o público compreenderia mal que as mulheres andassem armadas — o que representaria uma forte contradição com o ideal de uma polícia não armada — e que as mulheres armadas seriam menos eficazes nas actividades de polícia no domínio social, em contacto com as famílias e com as crianças, para as quais os seus serviços seriam particularmente apreciados. O Chief Constable fundamentou, assim, a sua política nas condições particulares em que a actividade de polícia se deve desenvolver na situação existente na Irlanda do Norte, tendo em conta as exigências de garantia da segurança pública numa situação de graves perturbações internas.
- 36 Tratando-se de saber se tal fundamentação é susceptível de ser abrangida pelo artigo 2.º, n.º 2, da directiva, convém observar, em primeiro lugar, que, como derrogação a um direito individual consagrado pela directiva, esta disposição se deve interpretar restritivamente. Deve-se, contudo, admitir que as condições de exercício da actividade profissional de uma polícia armada são determinadas pelo meio em que estas actividades são exercidas. A este respeito, não se poderia excluir

a possibilidade de, numa situação de graves perturbações internas, o porte de armas de fogo pelas mulheres polícias lhes criar riscos suplementares de atentados e de ser, assim, contrário às exigências da segurança pública.

- 37 Em tais circunstâncias, as condições de exercício de certas actividades de polícia podem ser tais que o sexo constitua uma condição determinante para o seu exercício. O Estado-membro pode então reservar para os homens estas funções bem como a formação profissional que a elas conduz. Nesse caso, os Estados-membros são obrigados, como resulta do artigo 9.º, n.º 2, da directiva, a proceder periodicamente a um exame das actividades profissionais em causa com a finalidade de apreciar se, tendo em conta a evolução social, pode ser mantida a derrogação ao regime geral da directiva.
- 38 Convém recordar, além disso, que ao determinar-se o alcance de qualquer derrogação a um direito individual como o direito à igualdade de tratamento entre homens e mulheres consagrado na directiva, é preciso respeitar o princípio da proporcionalidade, o qual faz parte dos princípios gerais de direito que estão na base da ordem jurídica comunitária. Este princípio exige que as derrogações não ultrapassem os limites do que é adequado e necessário para atingir o fim prosseguido e exige a conciliação, na medida do possível, do princípio da proporcionalidade de tratamento com as exigências da segurança pública que são determinantes para as condições de exercício da actividade em questão.
- 39 No quadro da repartição das competências previsto pelo artigo 177.º do Tratado CEE, incumbe ao órgão jurisdicional nacional decidir se os fundamentos sobre os quais se baseia o Chief Constable são efectivamente admissíveis e justificam a medida concreta tomada no caso da Sr.<sup>a</sup> Johnston. Cabe-lhe igualmente zelar pelo respeito do princípio da proporcionalidade e verificar se a recusa de renovação do contrato da Sr.<sup>a</sup> Johnston não poderia ter sido evitada pela atribuição a mulheres de funções que pudessem, sem pôr em risco os objectivos prosseguidos, ser efectuadas sem armas.
- 40 Cabe, portanto, dar como resposta às segunda e terceira questões colocadas pelo Industrial Tribunal que o artigo 2.º, n.º 2, da Directiva 76/207 se deve interpretar no sentido de que, ao apreciar se o sexo constitui uma condição determinante para o exercício da actividade profissional de polícia, em razão das condições de exercício dessa actividade, os Estados-membros podem ter em consideração as exi-

gências da garantia da segurança pública para reservar, numa situação interna caracterizada por atentados frequentes, as funções gerais de polícia a homens equipados com armas de fogo.

### **Sobre as derrogações admitidas com a preocupação de protecção da mulher**

- 41 O Industrial Tribunal pede, em seguida, nas suas quarta e quinta questões, que o Tribunal interprete as noções de «protecção da mulher» no sentido do artigo 2.º, n.º 3, da directiva, bem como a «preocupação de protecção», no sentido do artigo 3.º, n.º 2, alínea c), que inspira certas disposições nacionais, para ficar em condições de apreciar se a diferença de tratamento em litígio pode ser abrangida no campo de aplicação das derrogações ao princípio de igualdade de tratamento previstas para estes efeitos.
- 42 Segundo a Sr.<sup>a</sup> Johnston, estas disposições devem ser restritivamente interpretadas e visam apenas assegurar às mulheres um tratamento especial para proteger a sua saúde e garantir a sua segurança em caso de gravidez ou de maternidade. Não seria esse o caso da exclusão total das mulheres do serviço armado na polícia.
- 43 O Governo do Reino Unido sustenta que a política seguida na RUC Full-time Reserve relativamente às mulheres tem por objectivo proteger as mulheres, evitando que se tornem alvo de atentados. A noção de protecção da mulher seria susceptível de abranger tal objectivo em período de perturbações graves. A Comissão é igualmente de opinião que uma situação excepcional como a existente na Irlanda do Norte e os perigos que dela resultam para os polícias do sexo feminino equipados com armas de fogo são susceptíveis de ser tidos em consideração no aspecto da protecção da mulher.
- 44 A este respeito deve observar-se que, tal como o artigo 2.º, n.º 2, da directiva, o n.º 3, que determina igualmente o alcance do artigo 3.º, n.º 2, alínea c), se deve interpretar restritivamente. Resulta da menção expressa da gravidez e da maternidade que a directiva pretende assegurar, por um lado, a protecção da condição biológica da mulher e, por outro, as relações especiais entre a mulher e os seus filhos. Esta disposição da directiva não permite, portanto, excluir as mulheres de um trabalho com o fundamento de que a opinião pública exigiria que elas fossem mais protegidas do que os homens contra os riscos que afectam os homens e as

mulheres da mesma maneira e que são diferentes das necessidades de protecção específicas da mulher tais como as expressamente mencionadas.

- 45 Não parece que os riscos e perigos a que são expostas as mulheres no exercício das suas funções na polícia, numa situação como a da Irlanda do Norte, sejam diferentes daqueles a que está igualmente exposto qualquer homem no exercício das mesmas funções. Uma exclusão global das mulheres de tal actividade profissional em função de um risco geral e não específico das mulheres, por razões de garantia da segurança pública, não cabe no quadro das diferenças de tratamento que o artigo 2.º, n.º 3, da directiva admite com a preocupação de protecção da mulher.
- 46 Deve-se, desde já, responder à quarta e quinta questões do Industrial Tribunal no sentido de que as diferenças de tratamento entre homens e mulheres que o artigo 2.º, n.º 3, da directiva 76/207 admite, com a preocupação de protecção da mulher, não compreendem os riscos e perigos, como aqueles a que está exposto qualquer polícia armado no exercício das suas funções numa situação determinada, que não digam respeito às mulheres enquanto tais de uma maneira específica.

#### *Sobre o efeito da Directiva 76/207*

- 47 O Industrial Tribunal quer saber ainda, pela sexta questão, se um particular pode invocar, no quadro de um litígio levado a um órgão jurisdicional nacional, das disposições da directiva. Tendo em conta o que precede, esta questão coloca-se mais particularmente a respeito dos artigos 2.º e 6.º da directiva.
- 48 A Sr.<sup>a</sup> Johnston considera que o artigo 2.º, n.º 1, da directiva é incondicional e suficientemente claro e preciso para produzir efeito directo. Ele poderia ser invocado contra o Chief Constable, na qualidade de autoridade pública. De qualquer forma, a directiva produziria efeito directo horizontal, mesmo relativamente aos particulares.
- 49 Segundo o Governo do Reino Unido, o artigo 2.º, n.º 1, da directiva é uma disposição condicional, na medida em que está sujeita a derrogações que os Estados-membros podem apreciar de forma discricionária. O Chief Constable seria constitucionalmente independente do Estado e seria considerado, no caso concreto, apenas como empregador; a directiva não teria efeito directo em tais relações.

- 50 A Comissão considera que o processo pode ser decidido no quadro do direito nacional e que não há necessidade de se pronunciar sobre o efeito directo dos artigos 2.º e 3.º da directiva.
- 51 A este respeito, é preciso observar, em primeiro lugar, que em todos os casos em que uma directiva é correctamente aplicada, os seus efeitos atingem os particulares por intermédio de medidas de aplicação tomadas pelo Estado-membro em causa. A questão de saber se o artigo 2.º, n.º 1, pode ser invocado perante um órgão jurisdicional fica, portanto, sem objecto a partir do momento em que seja certo que o direito nacional aplicou essa disposição.
- 52 A derrogação ao princípio da proporcionalidade de tratamento que, como foi exposto acima, o artigo 2.º, n.º 2, admite, constitui uma simples faculdade dos Estados-membros. Cabe ao órgão jurisdicional nacional competente julgar se foi feito uso desta faculdade pelas disposições da legislação nacional e apreciar-lhe o conteúdo. A questão de se saber se um particular pode basear-se numa disposição da directiva para afastar uma derrogação prevista na legislação nacional, apenas se colocaria se essa derrogação fosse para além dos limites das excepções permitidas pelo artigo 2.º, n.º 2, da directiva.
- 53 Neste contexto, convém observar, em primeiro lugar, como o Tribunal já afirmou nos acórdãos de 10 de Abril de 1984 (von Colson et Kamann, 14/83, Recueil p. 1891; Harz, 79/83, Recueil p. 1921), que a obrigação decorrente de uma directiva, para os Estados-membros, de alcançar o resultado nela previsto, bem como o seu dever, por força do artigo 5.º do Tratado, de tomar todas as medidas gerais ou especiais capazes de assegurar o cumprimento desta obrigação, impõem-se a todas as autoridades dos Estados-membros, incluindo, no âmbito das suas competências, as autoridades jurisdicionais. Do que resulta que, ao aplicar o direito nacional e especialmente as disposições de uma lei especificamente introduzida para dar aplicação à Directiva 76/207, o órgão jurisdicional nacional é obrigado a interpretar o seu direito nacional à luz do texto e da finalidade da directiva para atingir o resultado visado pelo artigo 189.º, n.º 3, do Tratado CEE. Cabe, portanto, ao Industrial Tribunal interpretar as disposições do Sex Discrimination Order e, especialmente, o seu artigo 53.º, n.º 1, à luz das disposições da directiva, tal como foram acima interpretadas, a fim de lhe dar plena eficácia.
- 54 No caso de, tendo em conta o que precede, se colocar, apesar de tudo, a questão de saber se um particular pode invocar a directiva contra uma derrogação estabele-

cida pela legislação nacional, convém recordar a jurisprudência constante do Tribunal (ver especialmente o acórdão de 19 de Janeiro de 1982, Becker, 8/81, Recueil, p. 53). Mais particularmente, o Tribunal declarou recentemente no acórdão de 26 de Fevereiro de 1986 (Marschall, 152/84, Recueil p. 723) que certas disposições da directiva 76/207 são, do ponto de vista do seu conteúdo, incondicionais e suficientemente precisas e que os particulares podem, com razão, invocá-las contra os Estados-membros quando estes façam delas uma transposição incorrecta.

- 55 Esta afirmação foi feita no supracitado acórdão de 26 de Fevereiro de 1986, relativamente à aplicação do princípio da proporcionalidade de tratamento, previsto no artigo 2.º, n.º 1, da directiva, em matéria de condições de despedimento referida no artigo 5.º, n.º 1. O mesmo se passa quanto à aplicação do princípio do artigo 2.º, n.º 1, aos domínios das condições de acesso ao emprego e de acesso à formação e aperfeiçoamento profissionais, referidos nos artigos 3.º, n.º 1, e 4.º e que estão em causa no caso concreto.
- 56 Ainda no acórdão supracitado de 26 de Fevereiro de 1986, o Tribunal declarou que os particulares podem invocar a directiva contra uma instituição do Estado, sem que se deva fazer qualquer distinção segundo ela aja como empregador ou como autoridade pública. Face a uma autoridade como o Chief Constable, convém observar que resulta da decisão de reenvio que o Chief Constable é um funcionário responsável pela direcção dos serviços de polícia. Tal autoridade pública, encarregada pelo Estado da manutenção da ordem e da segurança públicas, quaisquer que sejam aliás as suas relações com outras instituições do Estado, não age na qualidade de particular. Não pode tirar partido da violação do direito comunitário pelo Estado que emana.
- 57 Deve-se, portanto, responder à sexta questão no sentido de que os particulares podem invocar contra uma autoridade do Estado encarregada da manutenção da ordem e da segurança públicas, que age na qualidade de empregador, a aplicação do princípio da proporcionalidade de tratamento entre homens e mulheres previsto pelo artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 76/207 aos domínios — referidos pelos artigos 3.º, n.º 1, e 4.º — das condições de acesso ao emprego, e do acesso à formação e ao aperfeiçoamento profissionais, a fim de afastar uma derrogação a este princípio estabelecida pela legislação nacional, na medida em que ela ultrapasse os limites das excepções permitidas pelo artigo 2.º, n.º 2.

- 58 Quanto ao artigo 6.º da directiva, igualmente aplicável no caso concreto como já se expôs acima, o Tribunal já declarou nos acórdãos de 10 de Abril de 1984, supracitados, que este artigo não comporta — no que se refere às sanções de uma eventual discriminação — nenhuma obrigação incondicional e suficientemente precisa que possa ser invocada por um particular. Pelo contrário, tanto quanto resulta desse artigo, interpretado à luz do princípio geral de que é expressão, segundo o qual alguém que se considere vítima de uma discriminação entre homens e mulheres deve dispor de um recurso jurisdicional efectivo, a disposição é suficientemente precisa e incondicional para ser susceptível de ser invocada contra um Estado-membro que não assegure a sua aplicação integral na sua ordem jurídica interna.
- 59 Deve-se, portanto, reconhecer em resposta a esta parte da sexta questão, que a disposição do artigo 6.º, segundo a qual qualquer pessoa que se considere vítima de uma discriminação entre homens e mulheres deve dispor de um recurso jurisdicional efectivo, pode ser invocada pelos particulares contra um Estado-membro que não assegure a sua aplicação integral na sua ordem jurídica interna.

*Sobre o artigo 224.º do Tratado CEE*

- 60 No que diz respeito à sétima questão, sobre a interpretação do artigo 224.º, resulta do que precede que o artigo 2.º, n.º 2, da Directiva 76/207 permite aos Estados-membros tomar em consideração as exigências da garantia da segurança pública num caso como este em apreço. Quanto à exigência de assegurar o controlo jurisdicional do respeito das normas estabelecidas na directiva, nenhum elemento do processo nem nenhuma das observações apresentadas ao Tribunal permitem pensar que a situação de graves perturbações internas existente na Irlanda do Norte torne impossível o funcionamento de um certo controlo jurisdicional ou que as medidas necessárias para garantir a segurança pública sejam privadas da sua eficácia em virtude de tal controlo pelos órgãos jurisdicionais nacionais. Nestas condições, a questão de saber se o artigo 224.º do Tratado CEE pode ser invocado por um Estado-membro para afastar as obrigações que lhe impõe o direito comunitário e, em especial, a directiva, não se coloca no caso concreto.
- 61 A sétima questão fica, portanto, sem objecto, tendo em conta as respostas dadas às outras questões.

## Quanto às despesas

- 62 As despesas em que incorreram os governos do Reino Unido e da Dinamarca bem como a Comissão das Comunidades Europeias, que apresentaram observações ao Tribunal, não podem ser objecto de reembolso. Tendo o processo, face às partes no processo principal, o carácter de um incidente suscitado no tribunal nacional, cabe a este decidir sobre as despesas.

Nestes termos,

O TRIBUNAL,

decidindo as questões que lhe foram submetidas pelo Industrial Tribunal of Northern Ireland, por decisão de 8 de Agosto de 1984, declara:

- 1) O princípio do controlo jurisdicional efectivo consagrado pelo artigo 6.º da Directiva 76/207 do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, opõe-se a que seja reconhecido um valor de prova inelidível, excluindo qualquer possibilidade de controlo pelo juiz, a um certificado de uma autoridade nacional que declara que se verificam as condições exigidas para a derrogação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres com a finalidade de garantir a segurança pública. A disposição do artigo 6.º, segundo a qual qualquer pessoa que se considere vítima de uma discriminação entre homens e mulheres deve poder dispor de um recurso jurisdicional efectivo, pode ser invocada pelos particulares contra o Estado-membro que não assegure a sua integral aplicação na sua ordem jurídica interna.
  
- 2) As discriminações em razão do sexo, feitas por motivos de garantia da segurança pública, devem ser analisadas à luz das derrogações ao princípio da proporcionalidade de tratamento entre homens e mulheres previstas pela Directiva 76/207.

- 3) O artigo 2.º, n.º 2, da Directiva 76/207 deve ser interpretado no sentido de que, ao apreciar se o sexo constitui uma condição determinante para o exercício da actividade profissional de polícia, em razão das condições de exercício dessa actividade, os Estados-membros podem ter em consideração exigências de garantia da segurança pública para reservar, numa situação interna caracterizada por atentados frequentes, as funções gerais de polícia a homens equipados com armas de fogo.
- 4) As diferenças de tratamento entre homens e mulheres que o artigo 2.º, n.º 3, da Directiva 76/207 admite com a preocupação de protecção da mulher não compreendem os riscos e perigos, como aqueles a que está exposto qualquer polícia armado no exercício das suas funções numa situação determinada, que não digam respeito às mulheres, enquanto tais, de uma maneira específica.
- 5) Os particulares podem invocar contra uma autoridade do Estado, encarregada da manutenção da ordem e da segurança públicas, que aja na qualidade de empregador, a aplicação do princípio da proporcionalidade de tratamento entre homens e mulheres previsto pelo artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 76/207 aos domínios — referidos nos artigos 3.º, n.º 1, e 4.º — das condições de acesso ao emprego e do acesso à formação e ao aperfeiçoamento profissionais, a fim de afastar uma derrogação a este princípio estabelecida pela legislação nacional, na medida em que esta ultrapasse os limites das excepções admitidas pelo artigo 2.º, n.º 2.

Mackenzie Stuart	Koopmans	Everling	Bahlmann	
Joliet	Due	Galmot	Kakouris	O'Higgins

Pronunciado em audiência pública no Luxemburgo, a 15 de Maio de 1986.

O secretário  
P. Heim

O presidente  
A. J. Mackenzie Stuart