ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

1 de Dezembro de 1998 *

No processo C-326/96,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 177.° do Tratado CE, pelo Employment Appeal Tribunal, London (Reino Unido), destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

B. S. Levez

e

T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 119.° do Tratado CE e dos artigos 2.° e 6.° 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),

* Língua do processo: inglês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA,

composto por: G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, J.-P. Puissochet, G. Hirsch e P. Jann, presidentes de secção, G. F. Mancini (relator), J. C. Moitinho de Almeida, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, R. Schintgen e K. M. Ioannou, juízes,

advogado-geral: P. Léger,
secretário: H. A. Rühl, administrador principal,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação de B. S. Levez, por David Pannick, QC, e Dinah Rose, barrister, mandatados por Pauline Matthews, solicitor,

— em representação do Governo do Reino Unido, por Lindsey Nicoll, do Treasury Solicitor's Department, na qualidade de agente, assistido por Nicholas Paines, barrister,

— em representação do Governo francês, por Catherine de Salins, subdirectora na Direcção dos Assuntos Jurídicos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, e Anne de Bourgoing, encarregada de missão na mesma direcção, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por Christopher Docksey e Marie Wolfcarius, membros do Serviço Jurídico, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações de B. S. Levez, representada por David Pannick e Dinah Rose, mandatados por Pauline Matthews, de T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd,

representada por Jason Coppel, barrister, do Governo do Reino Unido, representado por Nicholas Paines, do Governo francês, representado por Anne de Bourgoing, do Governo irlandês, representado por Mary Finlay, SC, e Eilcen Barrington, barrister, e da Comissão, representada por Christopher Docksey, na audiência de 3 de Março de 1998,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 12 de Maio de 1998,

profere o presente

Acórdão

1 Por despacho de 14 de Agosto de 1996, entrado no Tribunal em 4 de Outubro seguinte, o Employment Appeal Tribunal, London, apresentou, ao abrigo do artigo 177.° do Tratado CE, duas questões prejudiciais relativas à interpretação do artigo 119.° do mesmo Tratado e dos artigos 2.° e 6.° 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»)

2 Estas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio que opõe B. S. Levez à T. H. Jennings (Harlow Pool) Ltd, sua antiga entidade patronal (a seguir «Jennings Ltd»), acerca de diferenças salariais não recebidas em razão de uma discriminação baseada no sexo.

O direito comunitário

3 Nos termos do artigo 2.° da directiva, «Os Estados-Membros devem introduzir na respectiva ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir a qualquer trabalhador que se considere lesado pela não aplicação do princípio da igualdade de remuneração fazer valer judicialmente os seus direitos, eventualmente após recurso a outras instâncias competentes.»

4 Nos termos do artigo 6.° da directiva, «Os Estados-Membros devem, de acordo com as respectivas situações nacionais e respectivos sistemas jurídicos, tomar as medidas necessárias para garantir a aplicação do princípio da igualdade de remuneração. Devem certificar-se da existência de meios eficazes que permitam assegurar o respeito deste princípio.»

A legislação nacional

5 No Reino Unido, considera-se, nos termos da Section 1(1) do Equal Pay Act 1970 (lei relativa à igualdade de remunerações, a seguir «EPA»), que todos os contratos de trabalho de mulheres contêm uma cláusula de igualdade.

6 A Section 2(5) do EPA prevê que, no âmbito de um recurso por violação de uma cláusula de igualdade (incluindo um recurso interposto para um Industrial Tribunal), uma mulher só pode pedir diferenças salariais ou indemnizações relativas aos dois anos que precedem a data de interposição do recurso (a seguir «norma em litígio»).

7 Resulta do despacho de reenvio que o EPA não permite que o Industrial Tribunal aumente a duração deste período.

8 Todavia, segundo as informações fornecidas pelo Governo do Reino Unido, o interessado que esteja na situação de B. S. Levez pode interpor recurso para a County Court, invocando tanto o EPA como a fraude da sua entidade patronal.

Antecedentes do litígio

9 Em Fevereiro de 1991, B. S. Levez foi contratada como gerente de uma agência de apostas hípicas pertencente à Jennings Ltd. O seu salário era de 10 000 UKL por ano. No mês de Dezembro seguinte, foi nomeada gerente de uma outra agência da recorrida, sucedendo a um empregado do sexo masculino que recebia um salário anual de 11 400 UKL desde a sua nomeação, em Setembro de 1990, até à sua saída, em Outubro de 1991.

10 Segundo o despacho de reenvio, é pacífico que o antecessor do sexo masculino de B. S. Levez e esta última desempenhavam o mesmo trabalho. Além disso, é pacífico que eram aplicados a todos os gerentes das agências da Jennings Ltd as mesmas cláusulas contratuais.

11 Todavia, o salário de B. S. Levez só foi aumentado para 10 800 UKL por ano a partir de 30 de Dezembro de 1991, tendo a sua entidade patronal falsamente declarado que o seu antecessor masculino recebia esse salário. Só a partir do mês de Abril de 1992 é que B. S. Levez obteve um aumento do seu salário, que passou para 11 400 UKL.

12 Após ter deixado as suas funções na Jennings Ltd em Março de 1993, B. S. Levez descobriu ter recebido, até Abril de 1992, um salário inferior ao do seu predecessor do sexo masculino. Consequentemente, interpôs, em 17 de Setembro de 1993, recurso ao abrigo do EPA para o Industrial Tribunal. Em 25 de Julho de 1994, este último concluiu que ela podia pedir o salário de 11 4000 UKL a partir da data em que tinha iniciado as suas funções, ou seja, desde 18 de Fevereiro de 1991, e condenou a Jennings Ltd a pagar-lhe as diferenças salariais correspondentes.

13 No entanto, por carta de 26 de Julho de 1994 dirigida à secretaria do Industrial Tribunal, a Jennings Ltd sustentou que uma parte da decisão contrariava o EPA. Em relação ao período limite de dois anos fixado pela norma em litígio e considerando que o pedido da B. S. Levez ao Industrial Tribunal tinha sido feito em 17 de Setembro de 1993, a Jennings Ltd alegou que o referido tribunal não podia conceder diferenças salariais relativas ao período anterior a 17 de Setembro de 1991 e pediu ao presidente do Industrial Tribunal que reexaminasse as datas referidas na decisão.

14 Por carta de 12 de Agosto de 1994, o presidente do Industrial Tribunal reconheceu que, em conformidade com a Section 2(5) do EPA, B. S. Levez só podia pedir diferenças salariais relativas ao período posterior a 17 de Setembro de 1991, ou seja, dois anos antes da data de apresentação do seu pedido.

15 Resulta do despacho de reenvio que a decisão do Industrial Tribunal não foi objecto de alteração formal. Todavia, uma cópia da referida carta foi enviada a B. S. Levez. Em 22 de Agosto seguinte, esta interpôs recurso da decisão do Industrial Tribunal para o Employment Appeal Tribunal, alegando que a decisão de alterar a data a partir da qual as diferenças salariais deviam ser pagas, fixando-a em 17 de Setembro de 1991, contrariava o direito comunitário. Com efeito, considera poder pedir uma remuneração igual a contar da data em que começou a trabalhar para a Jennings Ltd, ou seja, desde 18 de Fevereiro de 1991. Após ter notificado o seu recurso, a recorrente no processo principal beneficiou do apoio da Equal Opportunities Commission, a qual notificou um recurso modificado que foi aceite em 12 de Outubro de 1995.

As questões prejudiciais

16 Foi nestas condições que o Employment Appeal Tribunal decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as questões prejudiciais seguintes:

«1) É compatível com o direito comunitário aplicar, a uma acção para igualdade de remuneração por trabalho igual sem discriminação em razão do sexo, uma disposição do direito nacional que limita o direito da demandante — a retroactivos da remuneração ou a indemnização por violação do princípio da igualdade de remuneração — aos dois anos anteriores à data da propositura da acção, quando:

a) essa disposição do direito nacional se aplique a todas as acções para igualdade de remuneração sem discriminação em razão do sexo, mas a nenhuma outra acção;

b) sejam aplicadas a outras acções no domínio do direito do trabalho — incluindo acções por inexecução de contrato de trabalho, discriminação racial em matéria de remuneração, deduções ilegais do salário e discriminação em razão do sexo em matérias que não a remuneração — disposições que, a este respeito, são mais favoráveis aos demandantes;

c) o tribunal nacional não possa em circunstância alguma ampliar o período de dois anos, mesmo quando a demandante tenha demorado a propositura da acção por a entidade patronal lhe ter deliberadamente prestado informações erradas sobre a remuneração auferida pelos homens que fazem trabalho igual ao seu?

2) Em especial, tendo em atenção a jurisprudência constante do Tribunal de Justiça no sentido de que os direitos directamente conferidos pelo direito comunitário devem ser exercidos nas condições determinadas pelo direito nacional, desde que, designadamente, essas condições não sejam menos favoráveis que as relacionadas com acções similares de direito interno, como deve interpretar-se a expressão "acções similares de direito interno" no caso de uma acção para igualdade de remuneração em circunstâncias em que as condições fixadas pela legislação nacional que aplica o princípio da igualdade de tratamento são diferentes das fixadas por outra legislação nacional no domínio do direito do trabalho, incluindo a legislação relacionada com inexecução do contrato de trabalho, discriminação racial, deduções ilegais do salário e discriminação em razão do sexo em matérias que não a remuneração?»

Quanto à primeira questão

17 Face às informações fornecidas ao Tribunal, a primeira questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio deve ser entendida como destinando-se a saber se o direito comunitário se opõe à aplicação de uma norma de direito nacional que limita o período em relação ao qual o trabalhador pode pedir diferenças salariais ou indemnização por violação do princípio da igualdade de remunerações aos dois anos anteriores à data do início do processo, período de dois anos que não pode ser aumentado, quando o atraso na apresentação do pedido é devido ao facto da entidade patronal ter deliberadamente fornecido ao interessado informações inexactas sobre o nível da remuneração recebida por trabalhadores do sexo oposto efectuando um trabalho equivalente ao seu.

18 Deve, em primeiro lugar, recordar-se que, em conformidade com uma jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, compete, na falta de regulamentação comunitária na matéria, à ordem jurídica interna de cada Estado-Membro designar os órgãos jurisdicionais competentes e regular as modalidades processuais das acções judiciais destinadas a garantir a protecção dos direitos que decorrem para os cidadãos do direito comunitário, desde que essas modalidades não sejam menos

favoráveis do que as modalidades relativas a acções análogas de natureza interna (princípio da equivalência) e que não tornem praticamente impossível ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pela ordem jurídica comunitária (princípio da efectividade) (v., neste sentido, acórdãos de 16 de Dezembro de 1976, Rewe, 33/76, Colect., p. 813, n.° 5; Comet, 45/76, Recueil, p. 2043, n.os 13 e 16, Colect., p. 835; de 14 de Dezembro de 1995, Van Schijndel e Van Veen C-430/93 e C-431/93, Colect., p. I-4705, n.° 17; de 10 de Julho de 1997, Palmisani, C-261/95, Colect., p. I-4025, n.° 27; de 11 de Dezembro de 1997, Magorrian e Cunningham, C-246/96, Colect., p. I-7153, n.° 37; e de 15 de Setembro de 1998, Ansaldo Energia e o., C-279/96, C-280/96 e C-281/96, Colect., p. I-5025, n.° 16).

19 O Tribunal reconheceu, assim, a compatibilidade com o direito comunitário das normas nacionais que fixam prazos razoáveis de recurso, sob pena de caducidade, no interesse da segurança jurídica. Com efeito, tais prazos não podem ser considerados como sendo susceptíveis de tornar praticamente impossível ou excessivamente difícil o exercício dos direitos conferidos pela ordem jurídica comunitária, mesmo que, por definição, o decurso desses prazos implique o indeferimento, total ou parcial, da acção proposta (v., em especial, acórdãos Palmisani, já referido, n.° 28; de 2 de Dezembro de 1997, Fantask e o., C-188/95, Colect., p. I-6783, n.° 48; e Ansaldo Energia e o., já referido, n.os 17 e 18).

20 Daqui resulta que uma norma nacional que limita o direito a obter diferenças de vencimentos aos dois anos anteriores à interposição de um recurso não é, em si mesma, criticável.

21 Todavia, no processo principal, resulta do despacho de reenvio que a Jennings Ltd, declarou falsamente a B. S. Levez que o seu predecessor do sexo masculino tinha recebido um salário de 10 800 UKL, de modo que o salário desta última foi aumentado, a partir de 30 de Dezembro de 1991, unicamente para este montante. Só posteriormente, ou seja, no mês de Abril de 1992, é que o salário da recorrente no processo principal foi aumentado para 11 400 UKL.

22 Segundo B. S. Levez, é manifesto que, nestas circunstâncias, a norma em litígio não permite nem uma indemnização integral nem uma sanção efectiva pela falta de respeito do princípio da igualdade de remunerações como exigem os artigos 2.° e 6.° da directiva. Precisa, além disso, que o órgão jurisdicional de reenvio não dispõe de qualquer poder discricionário para prorrogar este período quer com fundamento no comportamento do recorrido que a enganou quanto à remuneração do seu predecessor do sexo masculino, quer, de modo geral, por ser justo e equitativo proceder assim.

23 A Comissão considera igualmente que as circunstâncias particulares do caso em apreço devem ser salientadas. A demandante no processo principal não teve efectivamente a possibilidade de interpor um recurso baseado na igualdade de remunerações durante uma parte do período relevante devido ao facto de ignorar completamente que, nesse momento, era vítima de discriminação. A fraude da entidade patronal teve, por conseguinte, por efeito impedir totalmente o trabalhador de exercer o seu direito à igualdade de remunerações e a impossibilidade de um órgão jurisdicional nacional ter em conta essas circunstâncias particulares não parece ser razoavelmente justificável por princípios como os da segurança jurídica ou da correcta tramitação do processo.

24 Em contrapartida, o Governo do Reino Unido sustenta que B. S. Levez sabia, em Dezembro de 1991, que tinha recebido uma remuneração inferior à do seu predecessor do sexo masculino, ainda que ignorasse a amplitude exacta da diferença. Teria podido interpor recurso nessa data, o que não o fez. Na audiência, a Jennings Ltd indicou também que, mesmo que B. S. Levez ignorasse o montante do salário do seu antecessor do sexo masculino, e, portanto, o montante exacto das diferenças salariais que poderia receber, nada a impedia de interpor recurso antes do mês de Setembro de 1993.

25 Convém recordar que, nos termos do artigo 177.° do Tratado, que se baseia numa clara separação de funções entre os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça, este último apenas tem competência para se pronunciar sobre a interpretação ou a validade de um diploma comunitário, com base nos factos que lhe são

indicados pelo órgão jurisdicional nacional (v., nomeadamente, acórdão de 2 de Junho de 1994, AC-Atel Electronics Vertriebs, C-30/93, Colect., p. I-2305, n.° 16).

26 Neste contexto, não compete ao Tribunal de Justiça mas ao órgão jurisdicional nacional estabelecer os factos que deram origem ao litígio e tirar deles as consequências para a decisão que tem de proferir (v. acórdãos de 29 de Abril de 1982, Pabst & Richarz, 17/81, Colect., p. 1331, n.° 12, e AC-ATEL Electronics Vertriebs, já referido, n.° 17).

27 No caso em apreço, resulta do despacho de reenvio que a demandante no processo principal demorou a apresentar o seu pedido na sequência das informações inexactas fornecidas pela sua entidade patronal em Dezembro de 1991 quanto ao nível da remuneração recebida por trabalhadores masculinos que efectuavam trabalho equivalente ao seu.

28 Verifica-se, portanto, que foi devido a informações inexactas, ou mesmo deliberadamente falsas, fornecidas pela entidade patronal que B. S. Levez não se pôde dar conta de que, mesmo após o mês de Dezembro de 1991, era vítima de discriminação baseada no sexo.

29 Quanto ao período anterior ao mês de Dezembro de 1991, só em Abril de 1993 é que B. S. Levez pôde ter conhecimento da importância da discriminação de que tinha sido vítima.

30 Tal como a Comissão salientou, correctamente, apenas uma parte do recurso da demandante no processo principal foi afectada neste caso, mas, noutra hipótese e em circunstâncias análogas, o recurso poderia ter sido julgado fora de prazo no seu conjunto por aplicação da norma em litígio.

31 Quando uma entidade patronal fornece a um trabalhador informações inexactas sobre o nível da remuneração recebida por trabalhadores do sexo oposto que efectuam um trabalho equivalente ao seu, o referido trabalhador não está em condições de conhecer a existência ou a importância de uma discriminação. Nestas circunstâncias, invocando a norma em litígio, a entidade patronal poderia privar o seu empregado da possibilidade de apresentar o recurso jurisdicional previsto na directiva, para ver respeitado o princípio da igualdade de remunerações (v., *mutatis mutandis*, acórdão de 17 de Outubro de 1989, Danfoss, 109/88, Colect., p. 3199, n.° 13).

32 Em definitivo, permitir a uma entidade patronal que invoque a aplicação de uma norma nacional, como a que está em litígio, seria, nas circunstâncias do processo principal, manifestamente incompatível com o princípio da efectividade anteriormente descrito. Com efeito, a aplicação da referida regra é, nas circunstâncias assim descritas, susceptível de tornar praticamente impossível ou excessivamente difícil a obtenção das diferenças salariais resultantes de discriminação em razão do sexo. É forçoso constatar que essa aplicação tem como resultado favorecer a violação do direito comunitário por uma entidade patronal cuja falta esteve na origem do atraso do recurso do seu empregado para obter a aplicação do princípio da igualdade de remuneração.

33 De resto, não se verifica que a aplicação da norma em litígio nas circunstâncias do processo principal possa ser razoavelmente justificada por princípios como os da segurança jurídica ou da correcta tramitação do processo.

34 Há, portanto, que responder à primeira questão que o direito comunitário se opõe à aplicação de uma norma de direito nacional que limita o período em relação ao qual o trabalhador pode pedir diferenças salariais ou indemnização por violação do princípio da igualdade de remunerações aos dois anos anteriores à data de início do processo, período de dois anos que não pode ser aumentado, quando o atraso da apresentação do pedido é devido ao facto de a entidade patronal ter deliberadamente fornecido à interessada informações inexactas quanto ao nível da remuneração recebida por trabalhadores do sexo oposto que efectuavam um trabalho equivalente ao seu.

Quanto à segunda questão

35 À luz da resposta dada à primeira questão, não haveria que responder à segunda questão apresentada pelo órgão jurisdicional nacional, na medida em que ela diz respeito a um pedido apresentado no Industrial Tribunal. No entanto, o Governo do Reino Unido sustenta que, neste caso, B. S. Levez teria fundamento para pedir, no âmbito de um recurso interposto para a County Court, a reparação da totalidade do prejuízo que sofreu pelo facto de a mentira da sua entidade patronal a ter impedido de apresentar um recurso nos termos do EPA. Ela teria podido invocar, perante este último órgão jurisdicional, tanto o EPA como a mentira da sua entidade patronal sem que a norma em litígio se aplicasse.

36 Dadas estas informações, deve compreender-se a segunda questão como destinada a saber se o direito comunitário se opõe à aplicação da norma em litígio, mesmo quando esteja disponível outra solução, embora sendo esta susceptível de comportar condições processuais ou outras condições menos favoráveis que os recursos de natureza interna que possam ser considerados como similares.

37 Tal como foi recordado no n.° 18 do presente acórdão, compete, na falta de regulamentação comunitária na matéria, à ordem jurídica interna de cada Estado-Membro designar os órgãos jurisdicionais competentes e regular as modalidades processuais das acções judiciais destinadas a garantir a protecção dos direitos que decorrem do direito comunitário para os cidadãos. Todavia, estas modalidades não podem ser menos favoráveis do que as modalidades relativas a acções análogas de natureza interna (acórdão Ansaldo Energia e o., já referido, n.° 27).

38 Face às explicações dadas pelo Governo do Reino Unido, há, portanto, que declarar que, quando um trabalhador pode fazer valer os direitos que o artigo 119.° do Tratado e a directiva lhe conferem perante outro órgão jurisdicional, a norma em litígio não atenta contra o princípio da efectividade. É necessário ainda verificar se, nas circunstâncias do processo principal, um recurso como o que pode ser interposto para a County Court respeita o princípio da equivalência.

39 Compete, em princípio, aos órgãos jurisdicionais nacionais verificar se as modalidades processuais destinadas a garantir, em direito interno, a salvaguarda dos direitos que os administrados extraem do direito comunitário são conformes com o princípio da equivalência (v. igualmente, neste sentido, acórdão Palmisani, já referido, n.° 33).

40 Todavia, para a apreciação a que o órgão jurisdicional nacional deverá proceder, o Tribunal pode fornecer-lhe certos elementos relativos à interpretação do direito comunitário.

41 O respeito do princípio da equivalência pressupõe que a norma em litígio se aplique indiferentemente às acções baseadas em violação do direito comunitário e às baseadas em violação do direito interno com um objecto e uma causa semelhantes (v., *mutatis mutandis*, acórdão de 15 de Setembro de 1998, Edis, C-231/96, Colect., p. I-4951, n.° 36).

42 No entanto, este princípio não pode ser interpretado como obrigando um Estado-Membro a alargar o seu regime interno mais favorável a todas as acções propostas, como no processo principal, no domínio do direito do trabalho (v., neste sentido, acórdão Edis, já referido, n.° 36).

43 Para verificar se o princípio da equivalência é respeitado no presente caso, o órgão jurisdicional nacional, que é o único a ter um conhecimento directo das modalidades processuais dos recursos no domínio do direito do trabalho, deve examinar tanto o objecto como os elementos essenciais dos recursos alegadamente similares de natureza interna (v. acórdão Palmisani, já referido, n.^{os} 34 a 38).

44 Além disso, sempre que se suscite a questão de saber se uma disposição processual nacional é menos favorável que as relativas aos recursos similares de natureza interna deve ser analisado pelo órgão jurisdicional nacional tendo em conta o lugar

dessa disposição no conjunto do processo, o seu decurso e as suas particularidades perante as diversas instâncias nacionais (v., *mutatis mutandis*, acórdão Van Schijndel e Van Veen, já referido, n.° 19).

45 Quanto ao processo principal, há que examinar, por um lado, os argumentos apresentados pelo Governo do Reino Unido, que considera que, para efeitos do princípio da equivalência, um pedido baseado no EPA, lei adoptada anteriormente tanto à adesão do Reino Unido às Comunidades como à adopção da directiva, constitui uma forma de acção de direito interno comparável a uma acção baseada directamente no artigo 119.° do Tratado. Sendo o EPA aplicável a toda uma série de pedidos destinados a fazer respeitar a igualdade das condições contratuais, quer estas se refiram ou não à remuneração, seria razoável que todos os pedidos estivessem submetidos à mesma norma de caducidade. Nestas condições, o princípio da equivalência seria assim, segundo o Governo do Reino Unido, respeitado.

46 A este propósito, deve dizer-se que o EPA constitui a legislação nacional que põe em prática o princípio comunitário da não discriminação em razão do sexo no que respeita às remunerações, tal como resulta do artigo 119.° do Tratado e da directiva.

47 Portanto, tal como o advogado-geral justamente salientou no n.° 48 das suas conclusões, não basta, como pretende o Governo do Reino Unido, para assegurar o respeito do princípio da equivalência, que as mesmas modalidades processuais, ou seja, a Section 2(5) do EPA, sejam aplicáveis a dois tipos de pedidos comparáveis, um baseado no direito comunitário, o outro baseado no direito nacional, por se tratar de uma única e mesma via de recurso.

48 Com efeito, depois da adesão às Comunidades, o EPA constitui a legislação pela qual o Reino Unido cumpre as obrigações que lhe incumbem em virtude, em primeiro lugar, do artigo 119.° do Tratado e, seguidamente, da directiva. Não é, portanto, susceptível de ser o fundamento adequado da comparação para assegurar o respeito do princípio da equivalência.

49 Por outro lado, há que examinar as hipóteses formuladas no despacho de reenvio. Daí resulta que podem ser considerados como similares a um pedido baseado no EPA pedidos ligados à falta de cumprimento de obrigações decorrentes do contrato de trabalho, a discriminação quanto à remuneração em razão da raça, a descontos ilícitos nos salários ou a discriminação baseada no sexo em domínios diferentes da remuneração.

50 Se se verificar, com base nos princípios enunciados nos n.os 41 a 44 do presente acórdão, que uma acção baseada no EPA e proposta na County Court é similar a um ou vários dos recursos referidos pelo órgão jurisdicional nacional, competirá ainda a este último apreciar se o primeiro recurso comporta modalidades processuais ou outras condições menos favoráveis.

51 A este respeito, será pertinente examinar se, para fazer valer plenamente os direitos que o direito comunitário lhe confere perante a County Court, um assalariado numa situação como a de B. S. Levez estará sujeito a despesas e a prazos suplementares em relação a um recorrente que, baseando-se num direito de natureza interna que possa ser considerado como similar, possa propor uma acção mais simples e, em princípio, menos onerosa perante o Industrial Tribunal.

52 De resto, é igualmente pertinente a circunstância, mencionada pelo órgão jurisdicional nacional, segundo a qual a norma em litígio se aplica unicamente aos pedidos destinados a obter uma remuneração igual sem discriminação baseada no sexo, ao passo que os pedidos, baseados em direitos de natureza interna que possam ser considerados como similares, não estão limitados pela aplicação de uma norma como a norma em litígio, de modo que uma acção perante o Industrial Tribunal basta para fazer valer esses direitos.

53 Face ao que precede, há que responder que o direito comunitário se opõe à aplicação de uma norma de direito nacional que limita o período em relação ao qual um trabalhador pode pedir diferenças salariais ou uma indemnização por violação do princípio da igualdade de remunerações aos dois anos anteriores à data da

propositura da acção, mesmo quando esteja disponível outra solução, se esta última solução comportar modalidades processuais ou condições menos favoráveis do que as previstas para acções similares de natureza interna. Compete ao órgão jurisdicional nacional apreciar se assim sucede.

Quanto às despesas

54 As despesas efectuadas pelos Governos do Reino Unido e francês, bem como pela Comissão, que apresentaram observações ao Tribunal, não são reembolsáveis. Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA,

pronunciando-se sobre as questões submetidas pelo Employment Appeal Tribunal, London, por despacho de 14 de Agosto de 1996, declara:

1) **O direito comunitário opõe-se à aplicação de uma norma de direito nacional que limita o período em relação ao qual o trabalhador pode pedir diferenças salariais ou uma indemnização por violação do princípio da igualdade de remunerações aos dois anos anteriores à data de início do processo, período de dois anos que não pode ser aumentado, quando o atraso da apresentação do pedido é devido ao facto de a entidade patronal ter delibe-**

radamente fornecido à interessada informações inexactas quanto ao nível da remuneração recebida por trabalhadores do sexo oposto que efectuavam um trabalho equivalente ao seu.

2) **O direito comunitário opõe-se à aplicação de uma norma de direito nacional que limita o período em relação ao qual um trabalhador pode pedir diferenças salariais ou uma indemnização por violação do princípio da igualdade de remunerações aos dois anos anteriores à data da propositura da acção, mesmo quando esteja disponível outra solução, se esta última solução comportar modalidades processuais ou condições menos favoráveis do que as previstas para acções similares de natureza interna. Compete ao órgão jurisdicional nacional apreciar se assim sucede.**

Rodríguez Iglesias Puissochet Hirsch

Jann Mancini Moitinho de Almeida

Murray Edward Ragnemalm

Schintgen Ioannou

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 1 de Dezembro de 1998.

O secretário

R. Grass

O presidente

G. C. Rodríguez Iglesias