ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA
13 de Fevereiro de 1996 *

No processo C-342/93,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 177.° do Tratado CEE, pela Court of Appeal in Northern Ireland, destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

Joan Gillespie e o.

e

Northern Health and Social Services Board,

Department of Health and Social Services,

Eastern Health and Social Services Board,

Southern Health and Social Services Board,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 119.° do Tratado CEE, da Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação

* Língua do processo: inglês.

do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos (JO L 45, p. 19; EE 05 F2 p. 52), e da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70),

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA,

composto por: G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, G. Hirsch (relator), presidentes de secção, G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, J. L. Murray e P. Jann, juízes,

advogado-geral: P. Léger,
secretário: L. Hewlett, administradora,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação de J. Gillespie, M. Hamill, P. Molyneaux e o., por P. Coghlin, QC, N. McGrenera, Barrister-at-Law, B. Jones, Solicitor, e S. Mulhern, Solicitor e Chief Legal Officer of the Equal Opportunities Commission for Northern Ireland,

— em representação do Governo do Reino Unido, por J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, na qualidade de agente, assistido por D. Pannick, QC, e R. Weatherup, Barrister,

— em representação do Governo irlandês, por M. A. Buckley, Chief State Solicitor, e A. O'Caoimh, SC, na qualidade de agente,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por K. Banks, membro do Serviço Jurídico, na qualidade de agente,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações das recorrentes, representadas por P. Coghlin e N. McGrenera, do Governo do Reino Unido, representado por J. E. Collins, D. Pannick e R. Weatherup, do Governo irlandês, representado por A. O'Caoimh, J. Payne, Barrister-at-Law, e C. Moran, Solicitor, e da Comissão, representada por C. Docksey, membro do Serviço Jurídico, na qualidade de agente, na audiência de 5 Abril de 1995,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 6 de Junho de 1995,

profere o presente

Acórdão

1 Por acórdão de 25 de Junho de 1993, que deu entrada no Tribunal em 5 de Julho seguinte, a Court of Appeal in Northern Ireland submeteu, em aplicação do artigo 177.° do Tratado CEE, quatro questões sobre a interpretação do artigo 119.° do mesmo Tratado, da Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos (JO L 45, p. 19; EE 05 F2 p. 52), e da Directiva 76/207/CEE do

Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70).

2 Estas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio que opõe as dezassete recorrentes nos processos principais às suas entidades patronais, diversos serviços de saúde (Health Services) da Irlanda do Norte, a respeito do montante da prestação que lhes fora paga durante a licença por maternidade.

3 Durante o ano de 1988, as recorrentes nos processos principais beneficiaram de uma licença por maternidade. Durante esse período, receberam, por força de uma convenção colectiva, mais precisamente da Section 6, n.° 9, do General Council Handbook, adoptado pelos Joint Councils for the Health and Personal Social Services (Northern Ireland), as prestações seguintes: o salário semanal completo nas quatro primeiras semanas, nove décimos do salário completo durante as duas semanas seguintes e, por fim, metade do salário completo durante doze semanas.

4 Estas condições eram mais vantajosas que as previstas pela legislação geral na matéria. Efectivamente, a Social Security (Northern Ireland) Order 1986 e os Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland) 1987 prevêem o pagamento de nove décimos do salário semanal completo durante seis semanas, e a seguir um subsídio fixo de 47,95 UKL por semana durante as doze semanas seguintes.

5 Em Novembro de 1988, decorreram negociações nos serviços de saúde que culminaram em aumentos salariais retroactivos, com efeitos a partir de 1 de Abril de

1988. Contudo, as recorrentes nos processos principais não puderam beneficiar desse aumento devido ao modo de cálculo aplicável à prestação a pagar durante a licença por maternidade, previsto no General Council Handbook.

6 Efectivamente, resulta do acórdão do Industrial Tribunal, a que o pedido prejudicial faz referência, que a prestação em dinheiro a pagar durante a licença por maternidade é determinada com base no salário semanal médio, que é calculado, em aplicação do Regulation 21 dos Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland) 1987, a partir dos dois últimos salários (a seguir «salários de referência») que as interessadas receberam nos dois meses que antecederam a semana de referência. Esta última é definida como a décima quinta semana que antecede o início da semana de parto presumida. Não estava previsto qualquer aumento dos salários de referência em caso de aumento salarial posterior.

7 Em 1989, as recorrentes no processo principal propuseram uma acção no Industrial Tribunal (Northern Ireland) alegando que tinham sofrido uma discriminação em razão do sexo porque, durante a licença por maternidade, o seu salário fora reduzido e, devido às modalidades de cálculo da prestação em dinheiro que devia ser-lhes paga durante esse período, não tinham beneficiado do aumento retroactivo dos salários.

8 Tendo sido desatendidas pelo Industrial Tribunal, interpuseram recurso para a Court of Appeal in Northern Ireland.

9 Considerando que a resolução dos litígios nele pendentes necessitava da interpretação do artigo 119.° do Tratado, bem como das Directivas 75/117 e 76/207, a

Court of Appeal suspendeu a instância e submeteu ao Tribunal as seguintes questões prejudiciais:

«1) As seguintes disposições, ou alguma delas, concretamente (i) o artigo 119.° do Tratado de Roma, (ii) a directiva sobre a igualdade de remuneração (75/117/CEE) ou (iii) a directiva sobre a igualdade de tratamento (76/207/CEE) (a seguir 'as disposições relevantes') impõem que, quando uma mulher esteja ausente do trabalho em situação de licença por maternidade prevista pela legislação nacional aplicável ou pelo seu contrato de trabalho, lhe seja paga a remuneração completa a que teria direito se nesse momento estivesse a trabalhar normalmente para a sua entidade patronal?

2) Caso a resposta à primeira questão seja negativa, as disposições relevantes impõem que, quando uma mulher se encontre a gozar essa licença, o montante da sua remuneração seja determinado por referência a certos critérios específicos?

3) Caso à resposta à segunda questão seja afirmativa, quais são esses critérios?

4) Caso a resposta às primeira e segunda questões seja negativa, resulta daí que nenhuma das disposições relevantes tem qualquer aplicação ou efeito no que respeita ao montante da remuneração a que tem direito uma mulher que se encontre no gozo da referida licença?»

10 Com estas quatro questões, que devem ser examinadas em conjunto, o órgão jurisdicional nacional pergunta, em substância, se o princípio da igualdade de remuneração, afirmado pelo artigo 119.° do Tratado e especificado pela Directiva 75/117, ou o direito legítimo de protecção da mulher grávida, previsto pela Directiva 76/207, impõe a obrigação de manter a remuneração integral dos trabalhadores femininos durante a licença por maternidade e, eventualmente, de se lhes aplicar

um aumento de salário ocorrido antes ou durante a licença por maternidade. Não existindo essa obrigação, o juiz nacional pergunta se o direito comunitário estabelece critérios específicos — e, se for caso disso, quais — para determinar o montante da prestação que deve ser-lhes paga durante esse período.

O artigo 119.° do Tratado e a Directiva 75/117

11 Nos termos do artigo 1.° da Directiva 75/117, o princípio da igualdade de remuneração para um mesmo trabalho entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos, que consta do artigo 119.° do Tratado e que a directiva especifica, visa eliminar, para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, qualquer discriminação em razão do sexo, no conjunto dos elementos e condições de remuneração.

12 Resulta da definição que consta do segundo parágrafo do artigo 119.° que o conceito de remuneração utilizado pelas disposições acima referidas engloba todas as regalias pagas, directa ou indirectamente, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último. A natureza jurídica destas regalias não tem relevância para a aplicação do artigo 119.°, quando sejam atribuídas em relação com o emprego (acórdão de 9 de Fevereiro de 1982, Garland, 12/81, Recueil, p. 359, n.° 10).

13 Entre as regalias qualificadas como remuneração constam designadamente as que são pagas pela entidade patronal por força das disposições legislativas e em razão da existência de relações de trabalho assalariado que têm como objecto garantir uma fonte de rendimento aos trabalhadores, mesmo que não exerçam, em casos específicos previstos pelo legislador, qualquer actividade prevista pelo contrato de trabalho (acórdão de 4 de Junho de 1992, Bötel, C-360/90, Colect., p. I-3589, n.^{os} 14 e 15; v. também acórdãos de 27 de Junho de 1990, Kowalska, C-33/89, Colect., p. I-2591, n.° 11, e de 17 de Maio de 1990, Barber, C-262/88, Colect., p. I-1889, n.° 12).

14 Baseando-se na relação de trabalho, a prestação que a entidade patronal paga, por força das disposições legislativas ou das convenções colectivas, a um trabalhador feminino durante a sua licença por maternidade constitui, por conseguinte, uma remuneração na acepção do artigo 119.° do Tratado e da Directiva 75/117.

15 O artigo 119.° do Tratado e o artigo 1.° da Directiva 75/117 opõem-se portanto a uma regulamentação que permite pagar uma remuneração diferente aos trabalhadores masculinos e aos trabalhadores femininos, quando efectuam o mesmo trabalho ou um trabalho de valor igual.

16 A este respeito, deve recordar-se que, segundo jurisprudência constante, a discriminação consiste na aplicação de regras diferentes a situações comparáveis ou da mesma regra a situações diferentes (v., designadamente, acórdão de 14 de Fevereiro de 1995, Schumacker, C-279/93, Colect., p. I-225, n.° 30).

17 No caso vertente, as mulheres que beneficiam de uma licença por maternidade prevista pela legislação nacional encontram-se numa situação específica que exige que lhes seja concedida uma protecção especial, mas que não pode ser equiparada à de um homem, nem à de uma mulher que ocupa efectivamente o seu posto de trabalho.

18 Quanto à questão de saber se o direito comunitário impõe a obrigação de manter a remuneração integral dos trabalhadores femininos durante a licença por maternidade ou impõe critérios específicos que servem para determinar o montante da prestação devida durante a licença por maternidade, há que recordar antes de mais que a Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do n.° 1 do artigo 16.° da Directiva 89/391/CEE; JO L 348,

p. 1), prevê diversas medidas a fim de proteger designadamente a segurança e a saúde da trabalhadora, sobretudo antes e depois do parto. Entre essas medidas constam, especialmente no que respeita aos direitos relacionados com o contrato de trabalho, uma licença por maternidade de pelo menos catorze semanas consecutivas, incluindo uma licença por maternidade obrigatória de pelo menos duas semanas, e a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada das trabalhadoras a quem a directiva se aplica.

19 Todavia, como esta directiva não se aplicava *ratione temporis* aos factos da causa principal, era ao legislador nacional que competia fixar o montante da prestação paga durante a licença por maternidade, tendo em conta a duração desta e a existência eventual de outras regalias sociais.

20 Tendo em conta este poder, deve concluir-se que, no momento dos factos do litígio no processo principal, nem o artigo 119.° do Tratado CEE nem o artigo 1.° da Directiva 75/117 impunham que fosse mantida a remuneração integral dos trabalhadores femininos durante a sua licença por maternidade. Estas disposições também não estabeleciam critérios específicos para determinar o montante das prestações que lhes eram devidas durante esse período. Contudo, o montante dessas prestações não podia ser de tal modo insignificante que pusesse em causa o objectivo da licença por maternidade, que é o de proteger os trabalhadores femininos antes e depois do parto. Para apreciar o montante em questão, sob esta perspectiva, o órgão jurisdicional nacional deve ter em conta não só a duração da licença por maternidade, mas também as outras formas de protecção social reconhecidas pela legislação nacional em caso de falta justificada do trabalhador. Contudo, nada permite supor que, nas circunstâncias do litígio principal, o montante da prestação atribuída fosse susceptível de pôr em causa o objectivo da protecção da licença por maternidade.

21 Quanto à questão de saber se o trabalhador feminino em licença por maternidade deve beneficiar de um aumento de salário ocorrido antes ou depois desse período, a resposta deve ser afirmativa.

22 Uma vez que a prestação paga durante a licença por maternidade equivale a um salário semanal que é calculado com base no salário médio que o trabalhador feminino recebeu num determinado momento quando ocupava efectivamente o seu posto de trabalho, e que lhe foi pago semana a semana, como a qualquer outro trabalhador, o princípio da não discriminação exige que o trabalhador feminino que continua a estar vinculado à entidade patronal pelo contrato ou relação laboral durante a licença por maternidade beneficie, mesmo de modo retroactivo, de um aumento de salário ocorrido entre o início do período abrangido pelo salário de referência e o fim da licença por maternidade, como qualquer outro trabalhador. Efectivamente, excluir o trabalhador feminino desse aumento durante a licença por maternidade seria discriminá-lo exclusivamente na qualidade de trabalhador porque, se não tivesse estado grávida, a mulher teria recebido o salário aumentado.

A Directiva 76/207

23 O órgão jurisdicional de reenvio pergunta igualmente se a Directiva 76/207 se aplica no presente caso.

24 A este respeito, importa recordar que a prestação paga durante a licença por maternidade constitui uma remuneração, e portanto que é abrangida pelo artigo 119.° do Tratado e pela Directiva 75/117. Assim, não pode também ser abrangida pela Directiva 76/207. De facto, resulta designadamente do segundo considerando desta última que ela não visa a remuneração na acepção das referidas disposições.

25 À luz das considerações que antecedem, deve responder-se às quatro questões submetidas pela Court of Appeal in Northern Ireland que o princípio da igualdade de remuneração, afirmado pelo artigo 119.° do Tratado e especificado pela Directiva 75/117, não impõe a obrigação de manter a remuneração integral dos trabalhadores femininos durante a licença por maternidade nem estabelece critérios específicos para determinar o montante das prestações que lhes são pagas durante esse período, com a ressalva de esse montante não ser fixado a um nível tal que ponha em perigo o objectivo da licença por maternidade. Contudo, como o cálculo dessas

prestações se baseia num salário recebido pelo trabalhador feminino antes do início da licença por maternidade, o seu montante deverá integrar, a partir da sua entrada em vigor, os aumentos de salários ocorridos entre o início do período abrangido pelos salários de referência e o fim da licença por maternidade.

Quanto às despesas

26 As despesas efectuadas pelo Governo do Reino Unido, pelo Governo irlandês e pela Comissão das Comunidades Europeias, que apresentaram observações ao Tribunal, não são reembolsáveis. Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA,

pronunciando-se sobre as quatro questões que lhe foram submetidas pela Court of Appeal in Northern Ireland, por acórdão de 25 de Junho de 1993, declara:

O princípio da igualdade de remuneração, afirmado pelo artigo 119.° do Tratado CEE e especificado pela 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, não impõe a obrigação de manter a remuneração integral dos trabalhadores femininos durante a licença por maternidade nem estabelece critérios específicos para determinar o montante das

prestações que lhes são pagas durante esse período, com a ressalva de esse montante não ser fixado a um nível tal que ponha em perigo o objectivo da licença por maternidade. Contudo, como o cálculo dessas prestações se baseia num salário recebido pelo trabalhador feminino antes do início da licença por maternidade, o seu montante deverá integrar, a partir da sua entrada em vigor, os aumentos de salário ocorridos entre o início do período abrangido pelos salários de referência e o fim da licença por maternidade.

Rodríguez Iglesias Edward Puissochet Hirsch

Mancini Schockweiler Moitinho de Almeida Kapteyn

Gulmann Murray Jann

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 13 de Fevereiro de 1996.

O secretário

R. Grass

O presidente

G. C. Rodríguez Iglesias