ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

8 de Setembro de 2005 *

No processo C-191/03,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pela Labour Court (Irlanda), por decisão de 14 de Abril de 2003, entrado no Tribunal de Justiça em 12 de Maio de 2003, no processo

North Western Health Board

contra

Margaret McKenna,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: C. W. A. Timmermans, presidente de secção, C. Gulmann (relator) e R. Schintgen, juízes,

* Língua do processo: inglês

advogado-geral: P. Léger,

secretário: L. Hewlett, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 17 de Junho de 2004,

vistas as observações apresentadas:

— em representação do North Western Health Board, por A. Collins, SC, e A. Kerr, BL,

— em representação de M. McKenna, por D. Connolly, SC, e M. Bolger, BL,

— em representação da Irlanda, por E. Regan e S. Belshaw, BL,

— em representação do Governo italiano, por I. M. Braguglia, na qualidade de agente, assistido por A. Cingolo, avvocato dello Stato,

— em representação do Governo austríaco, por E. Riedl, na qualidade de agente,

— em representação do Governo do Reino Unido, por R. Caudwell, na qualidade de agente, assistida por K. Smith, barrister,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por M.-J. Jonczy e N. Yerrell, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 2 de Dezembro de 2004,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial diz respeito à interpretação do artigo 141.º CE, 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 Este pedido foi apresentado no âmbito do litígio que opõe o North Western Health Board (a seguir «Board») à sua trabalhadora M. McKenna, relativamente ao montante da remuneração auferida por esta durante as faltas por motivo de doença relacionada com a sua gravidez e à imputação dessas faltas no número total máximo de dias de falta por doença remunerados a que o trabalhador tem direito durante um período determinado.

Quadro jurídico

3 O artigo 141.º, n.os 1 e 2, CE dispõe:

«1. Os Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual.

2. Para efeitos do presente artigo, entende-se por 'remuneração' o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último.

[...]»

4 O artigo 1.º, primeiro parágrafo, da Directiva 75/117 enuncia:

«O princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos, que consta do artigo [141.º] do Tratado [...], implica, para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, a eliminação, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, de qualquer discriminação em razão do sexo.»

5 O artigo 3.º da mesma directiva prevê:

«Os Estados-Membros devem suprimir as discriminações entre homens e mulheres que decorram de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas e que sejam contrárias ao princípio da igualdade de remuneração.»

6 O artigo 4.º precisa:

«Os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para que as disposições contrárias ao princípio da igualdade de remuneração que figurem em convenções colectivas, tabelas ou acordos salariais ou em contratos individuais de trabalho sejam nulas, anuláveis ou possam ser alteradas.»

7 A Directiva 76/207 visa, nos termos do seu artigo 1.º, n.º 1, «a realização, nos Estados-Membros, do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, incluindo a promoção, e à formação profissional, assim como no que se refere às condições de trabalho e, nas condições previstas no n.º 2, à segurança social [...]».

8 O artigo 2.º desta directiva dispõe:

«1. O princípio da igualdade de tratamento, na acepção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar.

[...]

3. A presente directiva não constitui obstáculo às disposições relativas à protecção da mulher, nomeadamente no que se refere à gravidez e à maternidade.

[...]»

9 O artigo 5.º da mesma directiva regula a igualdade de tratamento no que se refere às condições de trabalho, nos termos seguintes:

«1. A aplicação do princípio da igualdade de tratamento no que se refere às condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento, implica que sejam asseguradas aos homens e às mulheres as mesmas condições, sem discriminação em razão do sexo.

2. Para esse efeito, os Estados-Membros adoptarão as medidas necessárias a fim de que:

a) Sejam suprimidas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento;

b) Sejam nulas, anuláveis ou possam ser revistas as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento que figurem em convenções colectivas ou

em contratos individuais de trabalho, em regulamentos internos das empresas, bem como nos estatutos das profissões independentes;

[...]»

10 As Directivas 75/117 e 76/207 foram transpostas para o direito irlandês pela lei sobre a igualdade no trabalho (Employment Equality Act) de 1998.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

11 M. McKenna, trabalhadora do Board, incluído no sector público irlandês, engravidou em Janeiro de 2000. Durante quase todo o período de gravidez esteve com baixa por doença, por recomendação médica, devido a um estado patológico relacionado com a sua gravidez.

12 No âmbito do regime de faltas por doença do Board, os elementos do seu pessoal têm direito a 365 dias de faltas por doença remunerados em cada período de quatro anos. No máximo, são remunerados por inteiro 183 dias de incapacidade por cada período de 12 meses. Nos demais dias de baixa por doença suplementares durante esse mesmo período de 12 meses a remuneração é reduzida para metade, com o limite de 365 dias de baixa por doença remunerados por cada período de quatro anos.

13 O regime em causa não distingue entre os estados patológicos relacionados com a gravidez e as doenças alheias à gravidez. Equipara as incapacidades para o trabalho subsequentes a esses estados patológicos a baixas por doença concedidas em razão das referidas doenças alheias à gravidez, uma vez que as condições gerais do referido regime dispõem que «as situações de incapacidade causadas por um estado patológico relacionado com a gravidez que se verifiquem antes das 14 semanas de licença de maternidade consideram-se abrangidas pelo regime de faltas por doença do Board».

14 Por aplicação destas disposições, considerou-se que M. McKenna esgotou o seu direito à remuneração por inteiro em 6 de Julho de 2000. Assim, a sua remuneração foi reduzida a metade desde essa data e até 3 de Setembro de 2000, data do início da sua licença de maternidade, que durou até 11 de Dezembro de 2000.

15 Durante a licença de maternidade, M. McKenna auferiu a sua remuneração por inteiro, nos termos da legislação aplicada aos Health Boards pelo Ministério da Saúde e da Infância.

16 No termo da sua licença de maternidade, M. McKenna continuava incapacitada para o trabalho. Por força do regime de faltas por doença, a sua remuneração foi novamente reduzida para metade.

17 M. McKenna contestou, perante o Equality Officer, a aplicação do regime de faltas por doença à sua situação.

18 Alegou que foi objecto de uma discriminação contrária à Directiva 76/207, porquanto o estado patológico relacionado com a sua gravidez foi equiparado a doença e os dias em que faltou ao trabalho foram imputados ao número total de dias de faltas por doença a que tinha direito.

19 Em acréscimo, sustentou que a redução da remuneração para metade após o período de 183 dias durante o qual teve direito à remuneração integral constituiu um tratamento remuneratório menos favorável, em violação do artigo 141.º CE e da Directiva 75/117.

20 Por decisão de 13 de Agosto de 2001, o Equality Officer julgou procedente a argumentação de M. McKenna. Decretou o pagamento a esta última das remunerações controvertidas, devidas e não pagas. Atribuiu também à demandante uma indemnização pelo prejuízo sofrido devido à discriminação.

21 O Board interpôs recurso dessa decisão para a Labour Court.

22 Este órgão jurisdicional observa, em primeiro lugar, que o empregador é um organismo do Estado, pelo que as directivas lhe são oponíveis.

23 De seguida, sublinha que o litígio que foi chamado a dirimir apresenta dois aspectos. Por um lado, há que determinar se M. McKenna foi objecto de um tratamento desigual devido à imputação, na duração total dos seus direitos a baixa por doença, das faltas por motivo de doença relacionada com a sua gravidez, com a consequência

de o seu direito às prestações poder ser reduzido ou esgotar-se nos anos seguintes, se ficar novamente doente. Por outro lado, há que verificar se M. McKenna sofreu uma discriminação em termos remuneratórios devido à redução da sua remuneração para metade após os primeiros 183 dias de faltas.

24 Neste contexto, a Labour Court decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Um regime de faltas por doença que trata de maneira idêntica trabalhadoras que sofrem de uma doença relacionada com a gravidez e trabalhadores que se acham num estado patológico é abrangido pelo âmbito de aplicação da Directiva 76/207?

2) Se a resposta à primeira questão for afirmativa, é contrário à Directiva 76/207 o facto de um empregador imputar um período de ausência do trabalho, devido a incapacidade causada por uma doença relacionada com a gravidez e surgida durante a mesma, no direito de uma trabalhadora a um benefício previsto num regime de faltas por doença no âmbito de um contrato de trabalho?

3) Se a resposta à primeira questão for afirmativa, a Directiva 76/207 exige que o empregador aplique disposições especiais às ausências do trabalho devidas a incapacidade causada por doença relacionada com a gravidez e surgida durante a mesma?

4) Um regime de faltas por doença que trata trabalhadoras que sofrem de uma doença relacionada com a gravidez do mesmo modo que trabalhadores que se achem num estado patológico é abrangido pelo âmbito de aplicação do artigo 141.º [CE] e da Directiva 75/117?

5) Se a resposta à quarta questão for afirmativa, é contrário ao artigo 141.º [CE] e à Directiva 75/117 o facto de um empregador reduzir a remuneração de uma mulher, depois de esta ter estado ausente do trabalho durante um determinado período por incapacidade devida a uma doença relacionada com a gravidez e surgida durante a mesma, nas mesmas condições em que uma mulher que não esteja grávida ou um homem ausentes do trabalho durante o mesmo período por incapacidade devida a um puro estado patológico seriam objecto da mesma redução?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto às primeira e quarta questões

25 Com as suas primeira e quarta questões, que importa apreciar conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio quer saber, no essencial, se um regime de faltas por doença que trata de modo idêntico os trabalhadores do sexo feminino que sofrem de uma doença relacionada com a gravidez e os demais trabalhadores afectados por uma doença alheia à gravidez está abrangido pelo âmbito de aplicação da Directiva 76/207 ou do artigo 141.º CE e da Directiva 75/117.

26 M. McKenna e o Governo italiano consideram que um regime como o que está em causa no processo principal está abrangido pela Directiva 76/207, na medida em que prevê a imputação das faltas por motivo de doença relacionada com a gravidez nos direitos a baixa por doença devida a outra causa, mas também pelo artigo 141.º CE e pela Directiva 75/117, na medida em que implica a redução da remuneração após 183 dias de faltas por de doença relacionada com a gravidez.

27 O Board, a Irlanda e os Governos austríaco e do Reino Unido sustentam que semelhante regime só está abrangido pelo artigo 141.º CE e pela Directiva 75/117, visto que o elemento em causa no processo principal constitui uma remuneração na acepção dessas disposições e que a diminuição da remuneração contestada por M. McKenna é a consequência directa e automática da aplicação do referido regime.

28 A Comissão das Comunidades Europeias entende, pelo contrário, que estão em causa condições de trabalho. As repercussões na remuneração são apenas indirectas. Assim, só a Directiva 76/207 é aplicável.

29 Recorde-se, a este respeito, que a manutenção da remuneração do trabalhador em caso de doença está abrangida pelo conceito de «remuneração» na acepção do artigo 141.º CE (v. acórdão de 13 de Julho de 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Colect., p. 2743, n.º 7), o qual compreende todos os benefícios em dinheiro ou em espécie, actuais ou futuros, desde que sejam atribuídos, ainda que indirectamente, pelo empregador ao trabalhador em razão do trabalho deste último, seja nos termos de um contrato de trabalho, de disposições legislativas ou a título voluntário (acórdão de 19 de Novembro de 1998, Høj Petersen e o., C-66/96, Colect., p. I-7327, n.º 32).

30 Uma remuneração na acepção do artigo 141.º CE e da Directiva 75/117 não pode estar igualmente abrangida pela Directiva 76/207. De facto, resulta do segundo considerando desta última que a mesma não visa a «remuneração» na acepção das referidas disposições (v. acórdão de 13 de Fevereiro de 1996, Gillespie e o., C-342/93, Colect., p. I-475, n.º 24).

31 Um regime como o em causa no processo principal define as condições de manutenção da remuneração do trabalhador em caso de faltas por motivo de doença. Subordina a manutenção integral da remuneração ao respeito de um

período máximo anual e, em caso de ultrapassagem deste último, impõe a manutenção da remuneração a 50% do seu montante, no limite de uma duração máxima total determinada para um período de quatro anos.

32 Semelhante sistema, que leva à redução da remuneração e, depois, ao esgotamento dos direitos a esta última, funciona de forma automática, com base na contabilização aritmética dos dias de faltas por motivo de doença.

33 As regras assim instituídas enquadram-se, pois, no âmbito de aplicação do artigo 141.º CE e da Directiva 75/117 (v., por analogia, a propósito dum sistema de aquisição do direito a remuneração superior em função de regras de antiguidade, acórdão de 7 de Fevereiro de 1991, Nimz, C-184/89, Colect., p. I-297, n.os 9 e 10).

34 O facto de a redução ou a supressão do direito à manutenção de uma remuneração não ser imediata, mas só se produzir depois de decorridos períodos de duração máximos, não priva as regras da sua automaticidade, desde que sejam cumpridas as condições enunciadas.

35 Consequentemente, há que responder às primeira e quarta questões prejudiciais que um regime de faltas por doença que trata de modo idêntico os trabalhadores do sexo feminino que sofrem de uma doença relacionada com a gravidez e os demais trabalhadores que sofrem de uma doença alheia à gravidez está abrangido pelo âmbito de aplicação do artigo 141.º CE e da Directiva 75/117.

Quanto às segunda, terceira e quinta questões

36 Atendendo à resposta dada às primeira e quarta questões e aos dados do processo principal submetidos à apreciação do órgão jurisdicional de reenvio, há que apreciar conjuntamente as segunda, terceira e quinta questões.

37 Com estas três questões, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, no essencial, se o artigo 141.º CE e a Directiva 75/117 devem ser interpretados no sentido de que constituem discriminações em razão do sexo:

— uma regra de um regime de faltas por doença que prevê, tanto para os trabalhadores femininos que faltam ao trabalho antes da licença de maternidade devido a doença relacionada com a sua gravidez, como para os trabalhadores masculinos que faltam ao trabalho devido a qualquer outra doença, uma redução da remuneração quando a ausência excede uma determinada duração;

— uma regra de um regime de faltas por doença que prevê a imputação das faltas por motivo de doença no número total máximo de dias de baixa por doença remunerados a que o trabalhador tem direito durante um período determinado, quer a doença esteja ou não relacionada com o estado de gravidez.

38 O Board, a Irlanda e o Governo do Reino Unido entendem, quanto à remuneração, que o trabalhador feminino não tem direito à manutenção da sua remuneração por inteiro e que uma regra como a do processo principal não é discriminatória. O Board

e o Governo do Reino Unido não apresentam observações quanto à imputação das faltas por motivo de doença. A Irlanda considera, de um modo geral, que os Estados-Membros não estão obrigados a aprovar disposições específicas aplicáveis às faltas por motivo de doença ocorrida durante a gravidez.

39 M. McKenna, os Governos italiano e austríaco e a Comissão sustentam que uma redução da remuneração como a do processo principal constitui uma discriminação em razão do sexo. M. McKenna, o Governo italiano e a Comissão afirmam que o mesmo vale para a imputação das faltas por motivo de doença no número total máximo de dias de baixa por doença a que o trabalhador tem direito. O Governo austríaco declara, de um modo geral, que a uma incapacidade para o trabalho relacionada com a gravidez devem ser aplicadas disposições diversas das aplicáveis às incapacidades para o trabalho alheias a esse estado.

Quanto à sistemática e à evolução das regras do direito comunitário que regulam a igualdade entre os homens e as mulheres no domínio dos direitos das mulheres grávidas ou puérperas

40 Verifica-se que, no processo principal, a redução da remuneração e a imputação das faltas por motivo de doença relacionada com a gravidez são a consequência da aplicação às grávidas ou puérperas do regime geral aplicável a qualquer trabalhador em caso de doença.

41 Há que apreciar as questões submetidas à luz da sistemática e da evolução das regras de direito comunitário que regulam a igualdade entre os homens e as mulheres no domínio dos direitos das mulheres grávidas ou puérperas.

42 Neste domínio, o objectivo prosseguido por essas regras é o de proteger os trabalhadores femininos antes e depois do parto (v., a propósito da licença de maternidade, acórdão Gillespie e o., já referido, n.º 20).

43 O direito comunitário assegura, antes de mais, uma protecção específica contra o despedimento até ao termo da licença de maternidade.

44 O Tribunal decidiu que, durante a licença de maternidade, a mulher está protegida contra os despedimentos motivados por faltas (acórdão de 8 de Novembro de 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Colect., p. I-3979, n.º 15).

45 Em contrapartida, quanto a uma doença surgida após essa licença, o Tribunal decidiu que não há que distinguir a doença que tenha origem na gravidez ou no parto de qualquer outra doença, estando esse estado patológico abrangido pelo regime geral aplicável aos casos de doença. Face a esta situação, o Tribunal concluiu que o direito comunitário não se opunha aos despedimentos que fossem consequência de faltas devidas a doença com origem na gravidez ou no parto (acórdão Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, já referido, n.ºs 16 e 19).

46 Relativamente a um caso de despedimento de um trabalhador feminino devido a uma doença relacionada com a gravidez surgida antes da licença de maternidade, o Tribunal salientou que o estado de gravidez não é de forma nenhuma equiparável a um estado patológico, observando, porém, que a gravidez corresponde a um período em que podem ocorrer perturbações e complicações susceptíveis de obrigar a mulher a uma vigilância médica rigorosa e, eventualmente, a repouso absoluto durante toda a gravidez ou parte dela. O Tribunal entendeu que essas perturbações e

complicações, que podem implicar uma incapacidade para o trabalho, se prendem com os riscos inerentes à gravidez e participam, portanto, da especificidade desse estado (acórdão de 30 de Junho de 1998, Brown, C-394/96, Colect., p. I-4185, n.º 22).

47 Consequentemente, o Tribunal decidiu que deve ser reconhecida à mulher uma protecção contra o despedimento não só durante a licença de maternidade, mas também durante todo o tempo da gravidez, após ter sublinhado que um eventual despedimento implica um risco para a situação física e psíquica das trabalhadoras grávidas ou puérperas, incluindo o risco particularmente grave de incitar a trabalhadora grávida a interromper voluntariamente a gravidez. O Tribunal declarou que o despedimento de uma trabalhadora durante a gravidez por faltas devidas a incapacidade para o trabalho decorrente da gravidez está relacionado com a ocorrência de riscos inerentes à gravidez e deve, portanto, considerar-se que se baseia essencialmente na gravidez. Daí deduziu que tal despedimento só pode afectar as mulheres e constitui, assim, uma discriminação directa em razão do sexo (v. acórdão Brown, já referido, n.os 18 e 24).

48 Atendendo aos efeitos nocivos que o risco de despedimento pode ter na situação física e psíquica das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, o artigo 10.º da 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.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE) (JO L 348, p. 1), impôs uma proibição de despedimento durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade.

49 Além de uma protecção contra a perda do emprego, o direito comunitário garante, dentro de determinados limites, a protecção da remuneração da trabalhadora grávida ou puérpera.

50 A este respeito, o Tribunal observou que as mulheres que beneficiam de uma licença de maternidade se encontram numa situação específica que exige que lhes seja concedida uma protecção especial mas que não pode ser equiparada à de um homem que ocupa efectivamente o seu posto de trabalho (acórdão Gillespie e o., já referido, n.º 17). De seguida, o Tribunal decidiu que nem o artigo 119.º do Tratado CEE [que passou a artigo 119.º do Tratado CE (os artigos 117.º a 120.º do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.º CE a 143.º CE)], nem o artigo 1.º da Directiva 75/117 impunham que fosse mantida a remuneração integral dos trabalhadores femininos durante a sua licença de maternidade, esclarecendo, porém, que o montante das prestações pagas não podia ser de tal modo insignificante que pusesse em causa o objectivo da licença de maternidade, que é o de proteger os trabalhadores femininos antes e depois do parto (acórdão Gillespie e o., já réferido, n.º 20).

51 Também quanto à licença de maternidade, a Directiva 92/85, que não era aplicável *ratione temporis* ao litígio que deu origem ao acórdão Gillespie e o., já referido, prevê, no seu artigo 11.º, ponto 2, alínea b), que «[d]evem ser garantidos a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada às trabalhadoras». O ponto 3 do mesmo artigo precisa que «[a] prestação referida na alínea b) do ponto 2 é considerada adequada quando garanta um rendimento pelo menos equivalente ao que a trabalhadora em causa receberia no caso de uma suspensão da sua actividade por razões relacionadas com o seu estado de saúde».

52 Por outro lado, o Tribunal decidiu, através de uma interpretação dada no contexto de um despedimento mas igualmente aplicável à remuneração paga a um

trabalhador feminino, que, na medida em que surjam depois de terminada a licença de maternidade, os estados patológicos com origem na gravidez ou no parto estão abrangidos pelo regime geral aplicável em caso de doença. O Tribunal acrescentou que a única questão que se coloca é a de saber se as faltas da trabalhadora ocorridas depois da licença de maternidade por incapacidade para o trabalho causada por essas perturbações são tratadas do mesmo modo que as faltas de um trabalhador masculino devidas a uma incapacidade para o trabalho com a mesma duração, excluindo-se, se for caso disso, a discriminação em razão do sexo (v. acórdão Brown, já referido, n.º 26). O Tribunal admitiu, assim, que um estado patológico relacionado com a gravidez pode implicar uma redução da remuneração nas mesmas condições que outra doença.

53 A propósito de um caso de doença relacionada com a gravidez surgida antes da licença de maternidade, o Tribunal recordou, no n.º 33 do acórdão Høj Pedersen e o., já referido, reproduzindo os termos do n.º 22 do acórdão Brown, já referido, que as perturbações e complicações relacionadas com uma gravidez, que podem implicar incapacidade para o trabalho, se prendem com os riscos inerentes a esse estado e participam, portanto, da sua especificidade. O Tribunal referiu de seguida que, no âmbito do processo principal, uma mulher fora privada, antes da sua licença de maternidade, da manutenção da totalidade da sua remuneração quando a incapacidade para o trabalho de que sofria resultou de um estado patológico relacionado com a gravidez, ao passo que, por força da legislação nacional em causa, cada trabalhador tinha, em princípio, direito a conservar a totalidade da sua remuneração em caso de incapacidade para o trabalho. Nestes termos, o Tribunal decidiu que a aplicação de disposições legislativas como as que estavam em causa nos processos principais implicava uma discriminação relativamente aos trabalhadores femininos (acórdão Høj Pedersen e o., já referido, n.^{os} 34, 35 e 37).

54 Resulta do exposto que, no estado actual do direito comunitário, um trabalhador feminino:

— não pode ser alvo de despedimento durante a sua licença de maternidade, devido ao seu estado nem, antes dessa licença, devido a doença relacionada com a gravidez e surgida antes da referida licença;

— pode, sendo caso disso, ser despedido devido a doença relacionada com a gravidez ou com o parto surgida após a licença de maternidade;

— pode, sendo caso disso, ver a sua remuneração reduzida, quer durante a licença de maternidade, quer depois dessa licença, no caso de doença relacionada com a gravidez ou com o parto surgida depois da referida licença.

55 Resulta igualmente do exposto que, até à data, o Tribunal não foi chamado a esclarecer se o trabalhador feminino tem direito, em qualquer hipótese, à manutenção integral da sua remuneração em caso de doença relacionada com a gravidez anterior à sua licença de maternidade, mesmo que a regra nacional contestada preveja a aplicação de uma redução do mesmo valor à remuneração paga a um trabalhador em caso de doença alheia à gravidez.

56 Por fim, resulta ainda do exposto que o estado de gravidez não é equiparável a um estado patológico e que as perturbações e complicações que surgem durante a gravidez e implicam a incapacidade para o trabalho se prendem com os riscos inerentes ao estado de gravidez e participam, portanto, da especificidade desse estado (v. n.^{os} 46 e 53 do presente acórdão).

Quanto à remuneração do trabalhador feminino durante a gravidez

57 Do reconhecimento da especificidade das doenças relacionadas com a gravidez não decorre necessariamente que o trabalhador feminino que falta ao trabalho por motivo de doença relacionada com a sua gravidez tenha direito à manutenção integral da sua remuneração, enquanto o trabalhador que falta ao trabalho por motivo de doença não relacionada com a gravidez não beneficia desse direito.

58 A este propósito, importa referir, em primeiro lugar, que, no tocante aos despedimentos, a especificidade de uma doença relacionada com a gravidez só é relevante para negar ao empregador o direito de despedir um trabalhador feminino por esse motivo. Em contrapartida, no tocante à remuneração, a sua manutenção integral não é a única forma de ter em conta a especificidade de uma doença relacionada com a gravidez. Com efeito, não está excluída a tomada em consideração dessa especificidade no âmbito de um regime que, no caso da ausência de um trabalhador feminino por motivo de doença relacionada com a gravidez, prevê uma redução da remuneração.

59 Recorde-se seguidamente que, no estado actual do direito comunitário, nenhuma disposição ou princípio geral desse impõe a manutenção integral da remuneração de um trabalhador feminino durante a sua licença de maternidade, desde que o montante das prestações pagas não seja de tal modo insignificante que ponha em causa o objectivo, prosseguido pelo direito comunitário, de proteger os trabalhadores femininos, nomeadamente, antes do parto (v., neste sentido, acórdão Gillespie e o., já referido, n.º 20).

60 Ora, se uma regra que prevê a redução, dentro de certos limites, das prestações pagas a um trabalhador feminino durante a sua licença de maternidade não constitui

uma discriminação em razão do sexo, por maioria de razão não se pode considerar que uma regra que prevê, dentro dos mesmos limites, uma redução das prestações pagas a esse trabalhador feminino que falta ao trabalho, durante a sua gravidez por motivo de doença relacionada com a mesma, constitui semelhante discriminação.

61 Nestes termos, conclui-se que, no estado actual, o direito comunitário não impõe a manutenção integral da remuneração de um trabalhador feminino que falta ao trabalho durante a sua gravidez por motivo de doença relacionada com a mesma.

62 Durante uma ausência resultante dessa doença, um trabalhador feminino pode, pois, sofrer uma redução da sua remuneração, desde que, por um lado, seja tratado da mesma forma que um trabalhador masculino que falta ao trabalho por motivo de doença e que, por outro, o montante das prestações pagas não seja de tal modo insignificante que ponha em causa o objectivo da protecção das trabalhadoras grávidas.

Quanto à imputação das faltas por motivo de doença no número total máximo de dias de baixa por doença remunerados a que o trabalhador tem direito durante um período determinado

63 O regime em causa no processo principal prevê a imputação das faltas por doença no número total de dias de baixa por doença remunerados a que um trabalhador tem direito durante um período determinado. Esse regime trata, assim, de forma idêntica todas as doenças, quer relacionadas ou não com a gravidez.

64 Semelhante regime não tem em conta de modo algum a especificidade das doenças relacionadas com a gravidez.

65 Essa especificidade não exclui, porém, que as faltas por motivo de doença relacionadas com a gravidez sejam, dentro de certos limites, imputadas no número total de dias de baixa por doença remunerados.

66 Com efeito, a exclusão, em todos os casos, dessa imputação não é conciliável com a possibilidade de redução da remuneração durante a gravidez. Por outro lado, seria dificilmente conciliável com a jurisprudência resultante dos acórdãos já referidos Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund e Brown, segundo a qual, após a licença de maternidade, uma doença que tem origem na gravidez ou no parto está abrangida pelo regime geral aplicável aos casos de doença.

67 No entanto, a imputação das faltas ao trabalho durante a gravidez por motivo de doença relacionada com a mesma no número total máximo de dias de baixa por doença remunerados a que um trabalhador tem direito durante um período determinado não pode ter o efeito de, durante o período, posterior à licença de maternidade, objecto dessa imputação, o trabalhador feminino auferir prestações inferiores ao montante mínimo a que tinha direito no decurso da doença surgida durante a gravidez (v. n.º 62 do presente acórdão).

68 Consequentemente, devem ser adoptadas disposições especiais no sentido de impedir esse efeito.

69 Há, pois, que responder às segunda, terceira e quinta questões que o artigo 141.º CE e a Directiva 75/117 devem ser interpretados no sentido de que não constituem discriminações em razão do sexo:

— uma regra de um regime de faltas por doença que prevê, tanto para os trabalhadores femininos que faltam ao trabalho antes da licença de maternidade devido a doença relacionada com a sua gravidez, como para os trabalhadores masculinos que faltam ao trabalho devido a qualquer outra doença, uma redução da remuneração, quando a ausência excede uma determinada duração, desde que, por um lado, o trabalhador feminino seja tratado da mesma forma que um trabalhador masculino que falta ao trabalho por motivo de doença e que, por outro, o montante das prestações pagas não seja de tal modo insignificante que ponha em causa o objectivo da protecção das trabalhadoras grávidas;

— uma regra de um regime de faltas por doença que prevê a imputação das faltas por motivo de doença no número total máximo de dias de baixa por doença remunerados a que um trabalhador tem direito durante um período determinado, quer a doença esteja ou não relacionada com o estado de gravidez, desde que a imputação das faltas ao trabalho por motivo de doença relacionada com a gravidez não tenha o efeito de, durante o período, posterior à licença de maternidade, objecto dessa imputação, o trabalhador feminino auferir prestações inferiores ao montante mínimo a que tinha direito no decurso da doença surgida durante a gravidez.

Quanto às despesas

70 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. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Segunda Secção) declara:

1) **Um regime de faltas por doença que trata de modo idêntico os trabalhadores do sexo feminino que sofrem de uma doença relacionada com a gravidez e os demais trabalhadores que sofrem de uma doença alheia à gravidez enquadra-se no âmbito de aplicação do artigo 141.º CE e 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.**

2) **O artigo 141.º CE e a Directiva 75/117 devem ser interpretados no sentido de que não constituem discriminações em razão do sexo:**

— **uma regra de um regime de faltas por doença que prevê, tanto para os trabalhadores femininos que faltam ao trabalho antes da licença de maternidade devido a doença relacionada com a sua gravidez, como para os trabalhadores masculinos que faltam ao trabalho devido a qualquer outra doença, uma redução da remuneração, quando a ausência excede uma determinada duração, desde que, por um lado, o trabalhador feminino seja tratado da mesma forma que um trabalhador masculino que falta ao trabalho por motivo de doença e que, por outro, o montante das prestações pagas não seja de tal modo insignificante que ponha em causa o objectivo da protecção das trabalhadoras grávidas;**

— **uma regra de um regime de faltas por doença que prevê a imputação das faltas por motivo de doença no número total máximo de dias de baixa por doença remunerados a que um trabalhador tem direito durante um período determinado, quer a doença esteja ou não relacionada com o estado de gravidez, desde que a imputação das faltas ao trabalho por motivo de doença relacionada com a gravidez não tenha o efeito de, durante o período, posterior à licença de maternidade, objecto dessa imputação, o trabalhador feminino auferir prestações inferiores ao montante mínimo a que tinha direito no decurso da doença surgida durante a gravidez.**

Assinaturas