

Processo C-167/97

Regina
contra
Secretary of State for Employment
ex parte: Nicole Seymour-Smith e Laura Perez

(pedido de decisão prejudicial
apresentado pela House of Lords)

«Trabalhadores masculinos e femininos — Igualdade de remuneração — Igualdade de tratamento — Indemnização por despedimento abusivo — Conceito de remuneração — Direito do trabalhador a não ser despedido sem justa causa — Inclusão no âmbito de aplicação do artigo 119.º do Tratado CE
ou da Directiva 76/207/CEE — Critério jurídico para apreciar se uma medida nacional constitui uma discriminação indirecta na acepção do artigo 119.º do Tratado — Justificação objectiva»

Conclusões do advogado-geral G. Cosmas apresentadas em 14 de Julho de 1998	I - 626
Acórdão do Tribunal de Justiça de 9 de Fevereiro de 1999	I - 666

Sumário do acórdão

1. *Política social — Trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos — Igualdade de remuneração — Remuneração — Conceito — Indemnização por despedimento abusivo — Inclusão (Tratado CE, artigo 119.º)*

2. *Política social — Trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos — Igualdade de remuneração — Artigo 119.º do Tratado — Igualdade de tratamento no acesso ao emprego e nas condições de trabalho — Directiva 76/207 — Âmbitos de aplicação respectivos (Tratado CE, artigo 119.º; Directiva 76/207 do Conselho)*

3. *Política social — Trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos — Igualdade de remuneração — Medida nacional que implica uma discriminação indirecta — Apreciação pelo juiz nacional — Critérios — Prova de uma justificação objectiva que incumbe ao Estado-Membro (Tratado CE, artigo 119.º)*

1. A indemnização concedida por decisão judicial em caso de violação do direito a não ser despedido sem justa causa constituiu uma remuneração na acepção do artigo 119.º do Tratado. Esta indemnização destina-se designadamente a conceder ao trabalhador o que este deveria ter recebido se o empregador não tivesse ilegalmente posto termo à relação de trabalho.

De onde se conclui que a indemnização por despedimento sem justa causa é paga ao trabalhador em virtude do emprego que teve e que teria continuado a ter não fora o despedimento sem justa causa. Esta indemnização cabe, por conseguinte, no conceito de remuneração na acepção do artigo 119.º do Tratado.

2. As condições que determinam se um trabalhador tem direito, em caso de despedimento sem justa causa, a uma indemnização estão abrangidas pelo artigo 119.º do Tratado. Em contrapartida, as condições que determinam se um trabalhador tem direito, em caso de despedimento sem justa causa, a obter a sua reintegração ou a sua readmissão são abrangidas pela Directiva 76/207 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.

3. Para verificar se uma regra adoptada por um Estado-Membro, que determina que a protecção contra despedimentos sem justa causa só se aplica aos trabalhadores assalariados que tenham trabalhado durante um período mínimo de dois anos, afecta de modo diferente os homens e as mulheres a tal ponto que isso equivale a uma discriminação indirecta na acepção do artigo 119.º do Tratado, o juiz nacional, ao qual compete determinar, tendo em conta todas as circunstâncias jurídicas e de facto pertinentes, a data em que se deve apreciar a legalidade dessa regra, deve verificar se os dados estatísticos disponíveis mostram que uma percentagem consideravelmente mais baixa de trabalhadores femininos do que de trabalhadores masculinos pode satisfazer a condição imposta por essa medida. Se assim for, há discriminação indirecta baseada no sexo, salvo se essa medida se justificar por factores objectivos e alheios a qualquer discriminação baseada no sexo.

Quanto a este último aspecto, incumbe ao Estado-Membro, na sua qualidade de autor da regra alegadamente discriminatória, demonstrar que essa regra responde a um objectivo legítimo da sua política social, que esse objectivo é alheio a qualquer discriminação fundada no sexo e que podia razoavelmente considerar que os meios escolhidos eram adequados à realização

desse objectivo. Simples generalizações a respeito da aptidão de uma medida destinada à promoção do emprego não bastam para demonstrar que o objectivo da referida regra é alheio a qualquer discriminação em razão do sexo nem a fornecer elementos que permitam razoavelmente concluir que essa medida é adequada à realização desse objectivo.