

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção)  
30 de Março de 2000 \*

No processo C-236/98,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 177.º do Tratado CE (actual artigo 234.º CE), pelo Arbetsdomstolen (Suécia), destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

**Jämställdhetsombudsmannen**

e

**Örebro läns landsting,**

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do 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) 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 (JO L 45, p. 19; EE 05 F2 p. 52),

\* Língua do processo: sueco.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

composto por: J. C. Moitinho de Almeida, presidente de secção, R. Schintgen (relator), C. Gulmann, J.-P. Puissochet e F. Macken, juizes,

advogado-geral: F. G. Jacobs,  
secretário: H. A. Rühl, administrador principal,

vistas as observações escritas apresentadas:

- em representação do Jämställdhetsombudsmannen, por L. Svenaeus, assistida por Lord Lester of Herne Hill, QC, e L. Bergh, ställföreträdande jämställdhetsombudsman,
- em representação do Örebro läns landsting, por G. Bergström, arbetsrättchef, e A. Barav, barrister,
- em representação do Governo finlandês, por H. Rotkirch, embaixador, chefe do Serviço dos Assuntos Jurídicos do Ministério dos Negócios Estrangeiros, e T. Pynnä, consultora jurídica no mesmo ministério, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por K. Oldfelt, consultora jurídica principal, e M. Wolfcarius, membro do Serviço Jurídico, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações do Jämställhetsombudsmannen, representado por L. Sve-naeus, assistida por Lord Lester of Herne Hill, do Örebro läns landsting, representado por G. Bergström e A. Barav, do Governo finlandês, representado por E. Bygglin, consultor jurídico no Ministério dos Negócios Estrangeiros, na qualidade de agente, e da Comissão, representada por K. Oldfelt, na audiência de 21 de Outubro de 1999,

as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 16 de Dezembro de 1999,

profere o presente

### Acórdão

- 1 Por decisão de 2 de Julho de 1998, que deu entrada na Secretaria do Tribunal de Justiça em 6 de Julho seguinte, o Arbetsdomstolen (tribunal de trabalho) submeteu, nos termos do artigo 177.º do Tratado CE (actual artigo 234.º CE), cinco questões prejudiciais sobre a interpretação do 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) 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 (JO L 45, p. 19; EE 05 F2 p. 52)

- 2 Estas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio entre o Jämställhdetsombudsmannen (provedor da igualdade entre os sexos, a seguir «JämO») e o Örebro läns landsting (Conselho Geral do Departamento de Örebro) (a seguir «landsting»), que tem por causa a remuneração de duas parteiras, que é inferior à de um técnico clínico, embora, no entender do JämO, efectuassem um trabalho de valor equivalente.

## Contexto jurídico

### *Disposições comunitárias*

- 3 Nos termos do artigo 1.º, primeiro parágrafo, da Directiva 75/117, o princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos, que consta do artigo 119.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.
- 4 O artigo 3.º da mesma directiva precisa que 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.
- 5 Segundo o artigo 4.º, os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para que as disposições, que são 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.

- 6 Nos termos do seu artigo 1.º, a 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 à promoção profissionais e às condições de trabalho (JO L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70), tem por objectivo a realização, nos Estados-Membros, do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, no que se refere, designadamente, ao acesso ao emprego e às condições de trabalho.

*Disposições nacionais*

- 7 Na Suécia, a jämställdhetslagen (lei relativa à igualdade entre os homens e as mulheres, SFS 1991, n.º 433) tem por objectivo promover a igualdade de direitos entre homens e mulheres, no que se refere ao trabalho, ao recrutamento e às outras condições de trabalho, bem como às possibilidades de realização profissional.
- 8 Nos termos do artigo 2.º da jämställdhetslagen, o empregador e o trabalhador devem cooperar para concretizar a igualdade na vida profissional. Devem favorecer, em especial, a diminuição e a eliminação das diferenças de salário e de outras condições de trabalho entre homens e mulheres que exerçam um trabalho que se deva considerar idêntico ou de valor igual.
- 9 Nos termos do artigo 18.º da jämställdhetslagen:

«Existe uma discriminação sexual ilegal quando uma entidade patronal atribui a um trabalhador uma remuneração inferior ou, de qualquer forma, piores condições de trabalho do que as que a mesma entidade patronal atribui a um trabalhador do sexo oposto, quando o trabalho executado deva ser considerado igual ou equivalente.

Não existe, porém, discriminação se a entidade patronal puder demonstrar que as diferenças nas condições de trabalho resultam das diferenças da competência profissional do trabalhador ou que, em qualquer caso, não têm ligação directa ou indirecta com o sexo dos trabalhadores.»

- 10 Nos termos do artigo 46.º da jämställdhetslagen, nos litígios que têm por objecto a aplicação do artigo 18.º, o JämO pode recorrer aos tribunais, em nome do trabalhador ou do candidato a um emprego se estes estiverem de acordo, se considerar que uma decisão judicial tem interesse para a aplicação do direito ou se outros motivos o justificarem.
- 11 A convenção colectiva Allmänna Bestämmelser 95 aplica-se no processo principal.
- 12 O artigo 8.º da referida convenção tem a seguinte redacção:

«O tempo de trabalho normal para as pessoas que trabalham a tempo inteiro é, salvo disposição em contrário da presente convenção, em média, de 40 horas por semana, sem contar os dias feriados... O tempo de trabalho normal previsto para os dias de semana como os domingos e os dias feriados ou previsto para os dias de semana e dias feriados é, em média, para as pessoas que trabalham a tempo inteiro, de 38 horas e 15 minutos por semana... O tempo de trabalho semanal médio em organizações como o trabalho por turnos é, porém, de 34 horas e 20 minutos.»

13 O artigo 13.º da mesma convenção dispõe:

«O trabalhador auferir prestações pecuniárias nos termos da convenção. As prestações são constituídas pelo salário na acepção dos artigos 14.º a 18.º, pelo subsídio de férias, pela compensação de férias não gozadas e pela remuneração durante períodos de férias, bem como pelas seguintes compensações específicas: remuneração de horas suplementares de trabalho, subsídio de deslocação, suplemento por horário penoso, subsídio de piquete e de disponibilidade, bem como o suplemento por troca de horário.»

14 O artigo 14.º da convenção prevê que todos os trabalhadores recebam um salário por mês de calendário, estipulado convencionalmente.

15 Por força do seu artigo 32.º, os trabalhadores cujas obrigações profissionais são fixadas num quadro horário ou num documento comparável e que exerçam a sua actividade num horário penoso, sem que se trate de horas suplementares, têm direito, por esse motivo, a um suplemento.

### O processo principal

16 O JämO intentou uma acção em nome de duas parteiras, no órgão jurisdicional de reenvio, pedindo o pagamento pelo landsting a estas de uma indemnização por discriminação em matéria de remuneração durante o período de 1 de Janeiro de 1994 a 30 de Junho de 1996, bem como da diferença entre as suas remunerações e a remuneração superior auferida por um técnico clínico, com o fundamento de que teriam efectuado um trabalho de valor equivalente.

- 17 As parteiras em causa no processo principal, Sr.<sup>as</sup> Ellmén e Wetterberg, e o técnico clínico, Sr. Persson, são empregados do landsting no Hospital Regional de Örebro. A sua remuneração e as suas condições de trabalho regem-se por convenções colectivas, em particular, pela convenção colectiva Allmänna Bestämmelser 95.
- 18 O salário mensal de base das Sr.<sup>as</sup> Ellmén e Wetterberg é de, respectivamente, 17 400 SEK e 16 600 SEK, ao passo que o do Sr. Persson é de 19 650 SEK.
- 19 A compensação por horários penosos está regulada por uma convenção colectiva e é calculada da mesma maneira para todos os trabalhadores abrangidos. Esta compensação varia segundo a altura do dia e conforme as horas sejam efectuadas num sábado ou num dia feriado. A remuneração do trabalho por horários penosos apenas é concedida, em geral, pelo trabalho efectuado entre as 19 h 00 e as 6 h 00 durante a semana. As parteiras receberam regularmente esta compensação, contrariamente ao técnico clínico que não trabalhou em horários com direito à compensação.
- 20 As parteiras trabalham por turnos de três equipas, das 7 h 00 às 15 h 30, das 14 h 00 às 22 h 00 e das 21 h 30 às 7 h 30. O horário é fixado por períodos de 15 semanas. O JämO alega que o único grupo profissional que trabalha por turnos no sector dos cuidados de saúde na Suécia é o das parteiras no serviço de partos.
- 21 Nos termos da convenção colectiva Allmänna Bestämmelser 95, uma semana de trabalho a tempo inteiro tem, em média, 40 horas, excepto no caso de trabalho aos domingos e/ou dias feriados, em que a semana tem, em média, 38 horas e 15 minutos; desde que haja acordos nesse sentido — como sucede no sistema de equipas —, a semana tem 34 horas e 20 minutos.



- 22 No Arbetsdomstolen, o JämO defendeu que o trabalho das Sr.<sup>as</sup> Ellmén e Wetterberg deveria ser considerado equivalente ao do técnico clínico, pelo que deveriam receber a mesma remuneração que este. No que toca à comparação entre as remunerações dos trabalhadores em causa, considerou que nem a compensação por horários penosos nem o contravalor da redução do tempo de trabalho deveriam ser tomados em consideração. O JämO alegou que, durante o período relevante, o técnico clínico trabalhou em horário diurno e não em horários penosos. As parteiras trabalharam mais frequentemente num sistema contínuo de turnos de três equipas, mas também sucedeu o turno ser limitado a duas equipas (dia e noite) ou o trabalho ter lugar de noite. As remunerações mensais fixas em dinheiro seriam idênticas, independentemente do horário de trabalho, ao passo que a compensação por horários penosos variaria em função do horário de trabalho.
- 23 Em contrapartida, o landsting defendeu que o trabalho das parteiras não tinha valor equivalente ao de um técnico clínico. Mesmo que fosse atribuído um valor equivalente a estes dois tipos de trabalho, não haveria, em qualquer caso, nenhuma discriminação porque as condições de contratação aplicáveis às parteiras e as aplicáveis aos técnicos clínicos não têm qualquer relação directa ou indirecta com o sexo do trabalhador em causa. De qualquer modo, o landsting alegou que a compensação por horários penosos e o contravalor das reduções do tempo de trabalho deviam ser integrados na base tomada em conta para a comparação das remunerações e que, neste caso, as parteiras não sofriam qualquer diferença de remuneração.
- 24 Nestas circunstâncias, o JämO pediu ao Arbetsdomstolen que declarasse, num julgamento interlocutório, que o landsting tinha fixado para as parteiras uma remuneração inferior à do técnico clínico.
- 25 O landsting contestou os argumentos do JämO, invocando, nomeadamente, o artigo 119.<sup>o</sup> do Tratado e a Directiva 75/117.

## As questões prejudiciais

26 Sem tomar posição sobre a questão da equivalência entre o trabalho de parteira e o de técnico clínico, mas para lhe permitir decidir se o landsting, no caso concreto, pagou às parteiras uma remuneração inferior à auferida pelo técnico clínico, o Arbetsdomstolen decidiu solicitar ao Tribunal de Justiça que se pronunciasse sobre a questão de saber se a compensação por horário penoso e o contravalor da redução do horário de trabalho das parteiras fazem parte das remunerações a comparar. De acordo com este órgão jurisdicional, nem o artigo 119.º do Tratado nem a Directiva 75/117 dão resposta precisa a esta questão, nem tão-pouco a jurisprudência do Tribunal de Justiça, designadamente, o acórdão de 17 de Maio de 1990, Barber (C-262/88, Colect., p. I-1889).

27 Perante o exposto, o Arbetsdomstolen decidiu solicitar ao Tribunal de Justiça uma decisão a título prejudicial sobre as seguintes questões:

«1) A compensação por um horário de trabalho penoso deve ser tida em conta como base da igualdade de remuneração perante uma alegada discriminação salarial, nos termos do artigo 119.º do Tratado de Roma e da Directiva 75/117/CEE do Conselho, 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? Que importância tem o facto de a compensação pelo horário de trabalho penoso variar de um mês para o outro conforme a natureza do horário?

2) Tem importância para a tomada de posição sobre a questão 1 o facto de fazer parte das tarefas das parteiras trabalhar com regularidade em períodos que

dão direito à indemnização por horário penoso, ao passo que o técnico clínico não efectua com regularidade trabalho em períodos que dão direito a tal compensação?

- 3) A circunstância de a compensação por horário de trabalho penoso, nos termos da lei nacional, ser tida em conta na remuneração de base para determinar as pensões, o subsídio de doença, as indemnizações e outras compensações relacionadas com a remuneração tem importância para a decisão da questão de saber se a compensação por horário de trabalho penoso deve ser tida em conta como base da igualdade da remuneração perante uma alegada discriminação salarial?
  
- 4) A redução do horário de trabalho — no sentido da diferença entre o tempo de trabalho diurno e o de trabalho contínuo em três turnos de 8 horas — deve ser tida em consideração para a igualdade de remuneração perante uma alegada discriminação salarial, nos termos do artigo 119.º do Tratado de Roma e da Directiva 75/117/CEE do Conselho, 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? No caso de resposta afirmativa: que importância tem o facto de uma menor duração do horário de trabalho, no caso de trabalho contínuo em três turnos, ser considerada tempo inteiro nos termos do contrato colectivo? No caso de ser atribuído um valor específico à redução do horário de trabalho deverá esse valor ser considerado como fazendo parte da remuneração fixa mensal em dinheiro ou constituirá uma compensação especial que deve ser tida em conta para efeitos de igualdade de remuneração?
  
- 5) Tem importância para a tomada de posição sobre a questão 4 o facto de as parteiras, mas não o técnico clínico, efectuarem trabalho por turnos que nos termos do contrato dá direito à redução do horário de trabalho?»

## Quanto à relevância das questões apresentadas

- 28 O landsting argumenta que o Tribunal de Justiça não pode responder às questões colocadas, sem previamente determinar se as funções em causa no processo principal são equivalentes. Como, em seu entender, as funções de parteira e as de técnico clínico não são comparáveis, não pode haver violação do artigo 119.º do Tratado.
- 29 Na audiência, o JämO alegou que o Arbetsdomstolen tinha decidido reenviar o processo ao Tribunal de Justiça, sem decidir sobre a questão do valor igual do trabalho, porque a mesma requer investigações complexas e dispendiosas.
- 30 A este respeito, importa lembrar que o artigo 177.º do Tratado estabelece o quadro de uma cooperação estreita entre os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça, assente numa repartição de funções entre eles. Resulta claramente do segundo parágrafo desta disposição que compete ao órgão jurisdicional nacional decidir em que fase do processo deve este órgão colocar uma questão prejudicial ao Tribunal de Justiça (v. acórdão de 10 de Março de 1981, *Irish Creamery Milk Suppliers Association e o.*, 36/80 e 71/80, Recueil, p. 735, n.º 5).
- 31 É certo que a necessidade de uma interpretação do direito comunitário que seja útil para o juiz nacional exige que seja definido o contexto jurídico em que a interpretação solicitada se deve colocar. Nesta perspectiva, pode ser vantajoso, segundo as circunstâncias, que os factos do processo sejam apurados e que os problemas puramente de direito nacional sejam resolvidos de maneira a permitir ao Tribunal de Justiça conhecer todos os elementos de facto e de direito que possam ser importantes para a interpretação de direito comunitário que foi chamado a dar (v. acórdão *Irish Creamery Milk Suppliers Association e o.*, já referido, n.º 6).
- 32 Estas considerações em nada limitam, porém, o poder de apreciação do juiz nacional, que é o único a ter conhecimento directo dos factos do processo e das

argumentações das partes, que deve assumir a responsabilidade da decisão judicial a tomar e que está, assim, melhor colocado para decidir em que fase do processo precisa de uma decisão prejudicial e para apreciar a relevância das questões que coloca ao Tribunal de Justiça (v., neste sentido, acórdão de 27 de Outubro de 1993, Enderby, C-127/92, Colect., p. I-5535, n.º 10).

- 33 No caso concreto, deve reconhecer-se que, considerado no seu conjunto, o pedido de interpretação do direito comunitário apresentado pelo órgão jurisdicional de reenvio se insere no âmbito de um litígio efectivo e que o Tribunal de Justiça dispõe dos dados necessários para responder de modo útil às questões que lhe são colocadas.
- 34 Mesmo que, no caso em apreço, a descrição do contexto factual e jurídico apresente algumas lacunas, impedindo assim o Tribunal de Justiça de responder com a precisão desejada a diferentes aspectos das questões que lhe são submetidas, a verdade é que os elementos que figuram nos autos permitem ao Tribunal de Justiça pronunciar-se utilmente. Em função destas circunstâncias, o Tribunal de Justiça pode, contudo, ser levado a deixar em aberto alguns aspectos das respostas às questões submetidas (v., neste sentido, acórdão de 18 de Junho de 1998, Corsica Ferries France, C-266/96, Colect., p. I-3949, n.º 25).

#### Quanto às três primeiras questões

- 35 Nas suas três primeiras questões, que devem ser analisadas em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se a compensação por horários penosos deve ser tomada em consideração no cálculo do salário que serve de base para efeitos da comparação das remunerações, no sentido do artigo 119.º do Tratado e da Directiva 75/117.

- 36 A título preliminar, deve recordar-se que o artigo 119.º do Tratado estabelece o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos, para um trabalho igual ou para um trabalho a que seja atribuído um valor igual. Por conseguinte, um mesmo trabalho ou um trabalho a que seja atribuído um valor igual deve ser remunerado da mesma maneira quer seja executado por um homem quer por uma mulher. Tal como o Tribunal de Justiça declarou no acórdão de 8 de Abril de 1976, Defrenne II (43/75, Colect., p. 193, n.º 12), este princípio faz parte dos fundamentos da Comunidade.
- 37 O Tribunal de Justiça também decidiu que o artigo 1.º da Directiva 75/117, destinado essencialmente a facilitar a aplicação concreta do princípio da igualdade de remuneração constante do artigo 119.º do Tratado, em nada afecta o alcance e o conteúdo deste princípio, tal como é definido por esta última disposição (acórdão de 31 de Março de 1981, Jenkins, 96/80, Recueil, p. 911).
- 38 Para dar uma resposta útil ao órgão jurisdicional de reenvio, há que previamente verificar se as compensações por horários penosos, concedidas ao trabalhador por força da convenção colectiva Allmänna Bestämmelser 95, estão abrangidas pelo artigo 119.º do Tratado e, conseqüentemente, pela Directiva 75/117.
- 39 A este respeito, o conceito de remuneração, na acepção do segundo parágrafo do artigo 119.º do Tratado, inclui todas as regalias pecuniárias ou em espécie, actuais ou futuras, desde que sejam pagas, ainda que indirectamente, pela entidade patronal ao trabalhador, em razão do emprego deste último (v. acórdão Barber, já referido, n.º 12).
- 40 A compensação em causa no processo principal constitui uma forma de remuneração a que o trabalhador tem direito em virtude do seu emprego. A compensação é paga ao trabalhador porque este efectua prestações durante horários penosos e para compensar as perturbações e os inconvenientes que daí resultam.

- 41 Quanto ao modo como os salários são negociados ao nível do landsting, é assente que o artigo 119.º do Tratado se aplica não só às disposições legislativas e regulamentares mas também às convenções colectivas e aos contratos de trabalho, e isto em virtude do seu carácter imperativo (acórdão de 15 de Janeiro de 1994, Helmig e o., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93, C-78/93, Colect., p. I-5727, n.º 18).
- 42 Assim, a compensação por horários penosos insere-se na remuneração, na acepção do artigo 119.º do Tratado, pelo que há que verificar se deve ser tomada em consideração quando da comparação das remunerações das parteiras e dos técnicos clínicos.
- 43 No que diz respeito ao método a adoptar para a verificação do respeito do princípio da igualdade de remuneração quando de uma tal comparação, o Tribunal de Justiça já reconheceu que, se os órgãos jurisdicionais nacionais fossem obrigados a efectuar uma avaliação e uma comparação da totalidade das regalias de natureza vária atribuídas, consoante os casos, aos trabalhadores masculinos ou femininos, a fiscalização jurisdicional seria de difícil realização e, nessa medida, diminuído o efeito útil do artigo 119.º Decorre do exposto que uma verdadeira transparência, permitindo uma fiscalização eficaz, só é assegurada se o princípio da igualdade de remuneração se aplicar a cada um dos elementos da remuneração atribuída, respectivamente, aos trabalhadores masculinos ou femininos (acórdão Barber, já referido, n.º 34).
- 44 Para garantir uma maior transparência e para assegurar a exigência de eficácia, subentendida na Directiva 75/117, importa, no caso em apreço, comparar o salário mensal de base das parteiras com o dos técnicos clínicos.
- 45 A circunstância de a compensação por horários penosos variar, consoante os meses, em função dos períodos do dia durante os quais os turnos horários em

causa foram efectuados, tem o resultado de ser difícil fazer uma comparação que tenha sentido entre, por um lado, o conjunto do salário e do suplemento de uma parteira e, por outro, o salário de base do grupo que serve para estabelecer a comparação.

- 46 O Governo finlandês verificou que a comparação dos salários é fácil quando as pessoas de sexo oposto efectuam o mesmo trabalho ou um trabalho muito próximo, nas mesmas condições e em horários semelhantes. No entanto, alega que quanto mais diferentes forem as funções mais difícil será não só comparar os vários elementos da remuneração mas também apreciar a equivalência do nível. Nesse caso, seria talvez possível apreciar as exigências ligadas às funções, designadamente, recorrendo-se a métodos não discriminatórios de apreciação destas exigências.
- 47 A este respeito, importa recordar que o Tribunal de Justiça não foi chamado, no contexto do presente processo, a pronunciar-se sobre questões ligadas à noção de trabalho de valor igual.
- 48 Compete ao órgão jurisdicional nacional, o único competente para apreciar os factos, determinar se, tendo em conta os elementos de facto relativos à natureza dos trabalhos efectuados e às condições em que são efectuados, lhes pode ser atribuído um valor igual (acórdão de 31 de Maio de 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Colect., p. I-1275, n.º 42).
- 49 A verificar-se o caso, deve concluir-se que a comparação do salário mensal de base das parteiras com o dos técnicos clínicos revela que as parteiras recebem uma remuneração inferior.



- 50 Daqui decorre que, para concluir que o pagamento de uma remuneração inferior às parteiras é contrário ao artigo 119.º do Tratado e à Directiva 75/117, o juiz nacional deve verificar se os dados estatísticos disponíveis revelam que uma percentagem consideravelmente maior de trabalhadores femininos do que de trabalhadores masculinos trabalham como parteiras. 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 (v., neste sentido, acórdão de 9 de Fevereiro de 1999, Seymour-Smith e Perez, C-167/97, Colect., p. I-623, n.º 65).
- 51 Incumbe ao juiz nacional determinar se uma disposição nacional, uma convenção que regule de modo colectivo o trabalho assalariado ou mesmo uma acção unilateral de uma entidade patronal quanto ao pessoal que emprega, aplicável independentemente do sexo do trabalhador, mas que atinge de facto uma percentagem consideravelmente maior de trabalhadores femininos do que de trabalhadores masculinos, se justifica por razões objectivas e alheias a qualquer discriminação fundada no sexo (v., neste sentido, acórdãos Seymour-Smith e Perez, já referido, n.º 67, e de 21 de Outubro de 1999, Lewen, C-333/97, Colect. p. I-7243, n.º 26).
- 52 Tendo em conta os elementos factuais relativos à natureza dos trabalhos efectuados e às condições em que são efectuados, compete também ao órgão jurisdicional nacional determinar se estes elementos podem ser considerados como constituindo factores objectivos e alheios a qualquer discriminação em razão do sexo, susceptíveis de justificar eventuais diferenças de remuneração.
- 53 Há, ainda, que precisar, como salientou o advogado-geral no n.º 36 das suas conclusões, que, numa situação de discriminação aparente, cabe à entidade patronal demonstrar que existem razões objectivas que justificam a diferença de remuneração verificada. Com efeito, os trabalhadores seriam privados do meio de fazer respeitar o princípio da igualdade de remuneração perante o órgão

jurisdicional nacional se a apresentação de elementos susceptíveis de revelar uma discriminação aparente não tivesse por efeito impor ao empregador o ónus de demonstrar que a diferença de remuneração não é, na realidade, discriminatória (v. acórdão Enderby, já referido, n.º 18).

- 54 Assim sendo, há que responder às três primeiras questões que a compensação por um horário de trabalho penoso não deve ser tomada em consideração no cálculo do salário que serve de base para efeitos da comparação das remunerações, no sentido do artigo 119.º do Tratado e da Directiva 75/117. No caso de se verificar uma diferença de remuneração entre os dois grupos comparados e se os dados estatísticos disponíveis indicarem a existência de uma proporção bastante maior de mulheres do que de homens no grupo desfavorecido, o artigo 119.º do Tratado impõe à entidade patronal que justifique essa diferença por factores objectivos e alheios a qualquer discriminação em função do sexo.

#### Quanto às quarta e quinta questões

- 55 Nas suas quarta e quinta questões, que devem ser analisadas em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se a redução do tempo de trabalho concedida ao trabalho efectuado segundo um sistema de turnos de três equipas em relação à duração normal de trabalho diurno, ou o contravalor desta redução, devem ser tomados em consideração no cálculo do salário que serve de base para efeitos da comparação das remunerações, no sentido do artigo 119.º do Tratado e da Directiva 75/117.
- 56 A este respeito, o landsting alega que a comparação das remunerações deve ser efectuada com base no salário pago por cada hora efectivamente cumprida. O

valor da redução do tempo de trabalho, que o landsting avalia em 11,4% do salário de base, deveria, conseqüentemente, ser incluído na globalidade da remuneração mensal para efeitos da comparação.

- 57 O JämO verifica que, para que um trabalhador receba um salário de base a tempo inteiro, ao abrigo da convenção colectiva Allmänna Bestämmelser 95, tanto uma parteira como um técnico clínico devem completar uma semana de trabalho a tempo inteiro, como definido na convenção. Salienta que, nos termos da referida convenção, uma semana de trabalho a tempo inteiro de uma parteira é de 34 horas e 20 minutos, segundo um sistema de turnos de três equipas, ao passo que um técnico clínico deve trabalhar 40 horas, de segunda-feira a sexta-feira, segundo um horário normal. De acordo com o JämO, os trabalhadores que prestam a sua actividade segundo um sistema de turnos de três equipas estão sujeitos a pressões muito maiores e sofrem mais de fadiga resultante dos horários de trabalho irregulares que implica o trabalho de equipa. Esta é talvez a razão por que a convenção colectiva Allmänna Bestämmelser 95 atribui mais valor a uma hora de trabalho efectuada no âmbito de um sistema de turnos do que a uma hora de trabalho efectuada em horário normal de segunda-feira a sexta-feira.
- 58 Como decorre do n.º 38 do presente acórdão, é necessário, para dar uma resposta útil ao órgão jurisdicional de reenvio, verificar se a redução do tempo de trabalho, prevista pela convenção colectiva Allmänna Bestämmelser 95, está abrangida pelo artigo 119.º do Tratado e, conseqüentemente, pela Directiva 75/117.
- 59 A este respeito, há que recordar que o Tribunal de Justiça já decidiu que o facto de a determinação de certas condições de emprego poder ter conseqüências pecuniárias não constitui razão suficiente para que tais condições entrem no âmbito de aplicação do artigo 119.º, o qual se baseia na ligação estreita existente entre a natureza da prestação de trabalho e o montante do salário (v. acórdão de 15 de Junho de 1978, Defrenne III, 149/77, Colect., p. 463, n.º 21).

- 60 Por conseguinte, a redução do tempo de trabalho diz respeito às condições de trabalho, pelo que é aplicável a Directiva 76/207 (v., neste sentido, acórdão Seymour-Smith e Perez, já referido, n.º 37).
- 61 No entanto, eventuais diferenças nos horários de trabalho dos dois grupos tomados em consideração para a comparação das remunerações são susceptíveis de constituir razões objectivas e alheias a qualquer discriminação em função do sexo, de natureza a justificar uma diferença de remuneração.
- 62 Tal como resulta do n.º 53 do presente acórdão, compete à entidade patronal demonstrar que essas razões existem efectivamente.
- 63 Assim, há que responder às quarta e quinta questões que a redução do tempo de trabalho concedida ao trabalho efectuado segundo um sistema de turnos de três equipas em relação à duração normal de trabalho diurno, ou o contravalor desta redução, não devem ser tomados em consideração no cálculo do salário que serve de base para efeitos da comparação das remunerações, no sentido do artigo 119.º do Tratado e da Directiva 75/117. No entanto, esta redução pode constituir uma razão objectiva e alheia a qualquer discriminação em função do sexo, de natureza a justificar uma diferença de remuneração. Compete à entidade patronal demonstrar que esse é efectivamente o caso.

## Quanto às despesas

- 64 As despesas efectuadas pelo Governo finlandês e 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 (Sexta Secção),

pronunciando-se sobre as questões submetidas pelo Arbetsdomstolen, por decisão de 2 de Julho de 1998, declara:

- 1) Uma compensação por um horário de trabalho penoso não deve ser tomada em consideração no cálculo do salário que serve de base para efeitos da comparação das remunerações, no sentido do 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) 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. No caso de se verificar uma diferença de remuneração entre os dois grupos comparados e se os dados estatísticos disponíveis indicarem a existência de uma proporção

bastante maior de mulheres do que de homens no grupo desfavorecido, o artigo 119.º do Tratado impõe à entidade patronal que justifique essa diferença por factores objectivos e alheios a qualquer discriminação em função do sexo.

- 2) A redução do tempo de trabalho concedida ao trabalho efectuado segundo um sistema de turnos de três equipas em relação à duração normal de trabalho diurno, ou o contravalor desta redução, não devem ser tomados em consideração no cálculo do salário que serve de base para efeitos da comparação das remunerações, no sentido do artigo 119.º do Tratado e da Directiva 75/117. No entanto, esta redução pode constituir uma razão objectiva e alheia a qualquer discriminação em função do sexo, de natureza a justificar uma diferença de remuneração. Compete à entidade patronal demonstrar que esse é efectivamente o caso.

Moitinho de Almeida

Schintgen

Gulmann

Puissochet

Macken

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 30 de Março de 2000.

O secretário

O presidente da Sexta Secção

R. Grass

J. C. Moitinho de Almeida