



O princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos, consagrado pelo direito da União, é diretamente invocável, tanto para um «trabalho igual» como para um «trabalho de valor igual», nos litígios entre particulares

A Tesco Stores é um retalhista que vende os seus produtos em linha e em lojas situadas no Reino Unido. Estas lojas, de dimensão variável, empregam cerca de 250.000 trabalhadores no total, que executam diferentes tipos de trabalhos. Esta sociedade dispõe igualmente de uma rede de distribuição com cerca de 11.000 trabalhadores, que executam diversos tipos de trabalhos. Cerca de 6.000 trabalhadores ou antigos trabalhadores da Tesco Stores, tanto do sexo feminino como do sexo masculino, que trabalham ou trabalhavam nas lojas desta sociedade, demandaram a referida sociedade no órgão jurisdicional de reenvio, o Watford Employment Tribunal (Tribunal do Trabalho de Watford, Reino Unido), a partir de fevereiro de 2018, com o fundamento de que não tinham beneficiado de igualdade de remuneração por trabalho igual, em violação da regulamentação nacional e do artigo 157.º TFUE ¹. Este órgão jurisdicional suspendeu a instância relativamente aos pedidos dos trabalhadores masculinos, considerando que o seu resultado dependia do resultado dos pedidos das demandantes no processo principal, do sexo feminino.

Ora, estas últimas alegam que o seu trabalho e o dos trabalhadores masculinos empregados pela Tesco Stores nos centros de distribuição da sua rede são de valor igual e que têm o direito de comparar o seu trabalho com o desses trabalhadores, ainda que o referido trabalho seja executado em estabelecimentos diferentes, nos termos do artigo 157.º TFUE. Em conformidade com este artigo, as suas condições de trabalho e as dos referidos trabalhadores são imputáveis a uma «fonte única», a saber, a Tesco Stores. A referida sociedade considera, por sua vez, que o artigo 157.º TFUE não tem efeito direto no âmbito dos pedidos baseados num trabalho de valor igual, pelo que as demandantes no processo principal não podem invocá-lo perante o órgão jurisdicional de reenvio. Além disso, contesta que possa ser qualificada de «fonte única».

No que respeita ao artigo 157.º TFUE, o órgão jurisdicional de reenvio salienta que, nos órgãos jurisdicionais britânicos existe uma incerteza quanto ao efeito direto deste artigo que está associada, em particular, à distinção que tinha sido estabelecida pelo Tribunal de Justiça entre as discriminações suscetíveis de ser declaradas recorrendo unicamente aos critérios de identidade de trabalho e de igualdade de remunerações e as que só o podem ser com base em disposições de aplicação mais explícitas ². Ora, os pedidos em causa no processo principal poderiam estar abrangidos por esta segunda categoria, desprovida de efeito direto.

Foi neste contexto que o órgão jurisdicional de reenvio recorreu ao Tribunal de Justiça. No seu acórdão, **o Tribunal de Justiça declara que o artigo 157.º TFUE tem efeito direto nos litígios entre particulares em que é invocada a inobservância do princípio da igualdade de**

¹ Nos termos desta disposição, «[o]s Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual.»

² O órgão jurisdicional de reenvio refere-se, a este respeito, ao n.º 18 do Acórdão de 8 de abril de 1976, *Defrenne*, [C-43/75](#).

remunerações entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos por um «trabalho [...] de valor igual», conforme previsto neste artigo.

Apreciação do Tribunal de Justiça

A título preliminar, o Tribunal de Justiça considera-se competente, em aplicação do artigo 86.º do Acordo de Saída ³, para responder ao pedido de decisão prejudicial, apesar da saída do Reino Unido da União Europeia.

Quanto ao mérito, o Tribunal de Justiça salienta, antes de mais, no que se refere à redação do artigo 157.º TFUE, que este artigo impõe, de forma clara e precisa, uma obrigação de resultado e tem carácter imperativo tanto no que se refere a um «trabalho igual» como a um «trabalho [...] de valor igual». Em seguida, recorda que, segundo jurisprudência constante, o artigo 157.º TFUE tem efeito direto ao criar, relativamente aos particulares, direitos que os órgãos jurisdicionais nacionais devem salvaguardar, designadamente no caso de discriminações que tenham a sua fonte direta em disposições legislativas ou convenções coletivas de trabalho, bem como no caso de o trabalho ser prestado num mesmo estabelecimento ou serviço, privado ou público. O Tribunal recorda que precisou que tais discriminações figuravam entre as que são suscetíveis de ser declaradas recorrendo unicamente aos critérios de identidade de trabalho e de igualdade de remuneração fornecidos pelo artigo 119.º do Tratado CEE e que, nessa situação, o juiz estava habilitado para determinar todos os elementos de facto que lhe permitiam apreciar se um trabalhador do sexo feminino recebia uma remuneração inferior à de um trabalhador do sexo masculino que desempenhava um trabalho igual ou de valor igual ⁴. Assim, resulta de jurisprudência constante que, contrariamente ao que alega a Tesco Stores, o efeito direto do artigo 157.º TFUE não se limita às situações em que os trabalhadores de sexo diferente comparados executam um «trabalho igual», mas é, igualmente extensivo às situações de «trabalho [...] de valor igual». Neste contexto, o Tribunal precisa que a questão de saber se os trabalhadores em causa executam um «trabalho igual» ou um «trabalho [...] de valor igual» faz parte de uma apreciação factual do juiz.

Além disso, o Tribunal de Justiça considera que o objetivo prosseguido pelo artigo 157.º TFUE, a saber, a eliminação, para um trabalho igual ou um trabalho de valor igual, de qualquer discriminação em razão do sexo em todos os elementos e condições de remuneração, corrobora essa interpretação. A este respeito, salienta que o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos por um trabalho igual ou de valor igual, previsto no artigo 157.º TFUE, faz parte dos fundamentos da União.

Por último, o Tribunal de Justiça sublinha que, quando as diferenças observadas nas condições de remuneração de trabalhadores que efetuam um trabalho igual ou um trabalho de valor igual não podem ser atribuídas a uma fonte única, falta uma entidade que possa restabelecer a igualdade de tratamento, pelo que essa situação não é abrangida pelo artigo 157.º TFUE. Em contrapartida, quando essas condições de remuneração podem ser atribuídas a uma fonte única, o trabalho e a remuneração desses trabalhadores podem ser comparados, mesmo que estes últimos trabalhem em estabelecimentos diferentes. Consequentemente, esta disposição pode ser invocada perante os órgãos jurisdicionais nacionais num litígio baseado num trabalho de valor igual efetuado por trabalhadores de sexo diferente que tenham a mesma entidade patronal, em estabelecimentos diferentes dessa entidade patronal, uma vez que esta constitui uma fonte única.

³ V. Decisão (UE) 2020/135, de 30 de janeiro de 2020, relativa à celebração do Acordo sobre a Saída do Reino Unido da Grã Bretanha e da Irlanda do Norte da União Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica (CEEA) (JO 2020, L 29, p. 1), através da qual o Conselho da União Europeia aprovou, em nome da União Europeia e da CEEA, o referido acordo, que foi junto a essa decisão (JO 2020, L 29, p. 7). O Tribunal de Justiça indica que resulta do artigo 86.º do referido acordo que continua a ser competente para decidir a título prejudicial sobre os pedidos dos órgãos jurisdicionais britânicos apresentados antes do termo do período de transição fixado em 31 de dezembro de 2020, o que se verifica no caso em apreço.

⁴ V., neste sentido, Acórdãos de 8 de abril de 1976, *Defrenne*, [C-43/75](#), e de 11 de março de 1981, *Lloyds Bank*, [C-69/80](#), relativamente ao artigo 119.º do Tratado CEE, posteriormente, após alteração, artigo 141.º CE, e atualmente artigo 157.º TFUE.

NOTA: O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal. Esta decisão vincula do mesmo modo os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não vincula o Tribunal de Justiça.

O [texto integral](#) do acórdão é publicado no sítio CURIA no dia da prolação.

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.

Imagens da prolação do acórdão estão disponíveis em «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106.