ACORDÃO DO TRIBUNAL (Quinta Secção)
1 de Julho de 1986 *

No processo 237/85,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal, nos termos do artigo 177.° do Tratado CEE, pelo Arbeitsgericht (Tribunal do Trabalho) de Oldenburg (República Federal da Alemanha) e que visa obter, no litígio pendente naquele tribunal entre

Gisela Rummler, operária, residente em Oldenburg,

e

Dato-Druck GmbH, sociedade de direito alemão, com sede em Oldenburg,

uma decisão a título prejudicial relativa à interpretação da Directiva 75/117 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,

O TRIBUNAL (Quinta Secção),

constituído pelos Srs. U. Everling, presidente de secção, R. Joliet, Y. Galmot, F. Schockweiler e J. C. Moitinho de Almeida, juízes,

advogado-geral: C. O. Lenz
secretário: K. Riechenberg, f. f. administrador

vistas as observações apresentadas:

— em nome da sociedade Dato-Druck GmbH, demandada no processo principal, por Ronald Meier, consultor jurídico, na fase escrita do processo,

— em nome do Governo do Reino Unido, representado por B. E. McHenry, Treasury Solicitor's Department, na fase escrita do processo,

* Lingua do processo: alemão.

— em nome da Comissão das Comunidades Europeias, por Jürgen Grunwald, membro do seu Serviço Jurídico, nas fases escrita e oral do processo,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 27 de Maio de 1986,

profere o presente

ACÓRDÃO

(A parte relativa aos factos não é reproduzida)

Fundamentos da decisão

1 Por acórdão de 25 de Junho de 1985, entrado no Tribunal em 31 de Julho seguinte, o Arbeitsgericht (Tribunal do Trabalho) de Oldenburg apresentou, nos termos do artigo 177.° do Tratado CEE, três questões prejudiciais relativas à interpretação da Directiva 75/117 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 quadro de um litígio em que um trabalhador do sexo feminino, Gisela Rummler, demandou a sua entidade patronal, a sociedade Dato-Druck GmbH, empresa do sector de tipografia, perante o Arbeitsgericht para obter uma classificação numa categoria mais elevada na escala das remunerações.

3 As condições de remuneração no sector da tipografia são regidas pela «Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, einschließlich Berlin-West» (convenção-quadro sobre os salários dos trabalhadores da indústria de tipografia no território da República Federal da Alemanha, abrangendo Berlim-Oeste), de 6 de Julho de 1984, que prevê sete categorias de salários, em função das tarefas desempenhadas, determinadas segundo o grau de conhecimentos, de concentração, de esforço ou de fadiga e de responsabilidade. No que respeita, mais particularmente, ao litígio, as tarefas da categoria II são descritas como podendo ser executadas com conheci-

mentos prévios reduzidos e uma breve formação, exigindo reduzida precisão, reclamando esforço muscular de nível reduzido a moderado, e envolvendo uma responsabilidade reduzida, em certos casos mais elevada; as tarefas da categoria III são descritas como podendo ser executadas com conhecimentos prévios mais elevados e uma adequada formação, exigindo uma precisão acrescida, envolvendo maior fadiga muscular, em certos casos importante e uma responsabilidade reduzida, em certos casos mais elevada; as tarefas da categoria IV são descritas como implicando conhecimentos prévios com base numa formação adequada ou, em certos casos, uma experiência profissional bastante longa, exigindo uma elevada precisão, envolvendo maior fadiga, em certos casos importante, de natureza diversa, nomeadamente na sequência de um trabalho dependente de máquinas, e uma maior responsabilidade. Esclarece-se que os critérios de apreciação não devem ser considerados, em todos os casos, como cumulativos.

4 A demandante no processo principal, classificada na categoria III, considera que deveria ser classificada na categoria IV já que efectuaria trabalhos pertencentes a esta categoria, tendo nomeadamente que embalar pacotes de mais de 20 Kg, o que constituiria para ela um trabalho físico penoso.

5 A demandada no processo principal, contestando a natureza dos trabalhos alegada pela demandante, considera que esta não preenche sequer as condições para ser classificada na categoria III em que se encontra e, atenta a natureza dos trabalhos efectuados, que apenas exigiriam um esforço muscular reduzido, ela deveria ser classificada na categoria II.

6 Considerando que, para decidir da classificação da requerente numa das categorias de remuneração possíveis, lhe era indispensável saber, previamente, se os critérios utilizados para a classificação eram compatíveis com a Directiva 75/117, o Arbeitsgericht de Oldenburg suspendeu a instância e apresentou ao Tribunal de Justiça das Comunidades as seguintes questões prejudiciais:

«1) Resulta das disposições da directiva 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, que os sistemas de classificação profissional não devem conter diferenciações baseadas:

a) sobre a medida em que um trabalho sujeita os músculos a um esforço ou a uma fadiga,

b) sobre a questão de saber se um trabalho é ou não penoso?

2) Em caso de resposta substancialmente negativa à questão 1:

pretendendo determinar-se

a) em que medida um trabalho sujeita os músculos a um esforço ou a uma fadiga;

b) se um trabalho é ou não penoso,

deve atender-se à questão de saber em que medida o trabalho sujeita a um esforço ou a uma fadiga as mulheres ou é fisicamente penoso para elas?

3) Em caso de resposta afirmativa à resposta 2:

um sistema de classificação profissional que utilize o critério da sujeição ao esforço muscular ou da fadiga muscular ou o do carácter penoso do trabalho, sem todavia indicar claramente que é necessário saber em que medida o trabalho sujeita as mulheres a um esforço ou a uma fadiga muscular ou se o trabalho é penoso para as mulheres, satisfaz as condições da directiva?»

Quanto à primeira questão

7 Com esta questão, a jurisdição nacional visa, em substância, saber se um sistema de classificação profissional é compatível com o princípio da igualdade das remunerações entre os trabalhadores do sexo masculino e feminino quando assente nos critérios do esforço ou da fadiga muscular e no do carácter fisicamente penoso do trabalho.

8 Para a sociedade Dato-Druck GmbH, os critérios de remuneração deveriam ser essencialmente fixados em função da tarefa realmente desempenhada e não em consideração da pessoa do trabalhador que realiza essa tarefa. Para ela, os critérios do esforço muscular e do carácter fisicamente penoso do trabalho não teriam nada de discriminatório visto que correspondem às características das tarefas realizadas e são utilizados num sistema que faz intervir, além disso, os critérios da competência, da fadiga intelectual e da responsabilidade.

9 O Governo do Reino Unido considera que o princípio da não discriminação não exclui a utilização de um critério pelo qual um sexo apresente maiores aptidões naturais que o outro, quando for representativo do conjunto das actividades que

entram no âmbito do emprego considerado. Um sistema baseado no critério do esforço muscular só seria discriminatório se ignorasse a intervenção dos grupos de pequenos músculos característicos da destreza manual.

10 Segundo a Comissão, os critérios do esforço muscular e do carácter fisicamente penoso do trabalho constituiriam critérios comuns nos termos do segundo parágrafo do artigo 1.° da Directiva 75/117. Importaria no entanto examinar, além disso, se o sistema, no seu conjunto, não é discriminatório. O carácter não discriminatório deveria, efectivamente, ser procurado não em cada critério isoladamente, mas no sistema de classificação profissional no seu conjunto.

11 Para responder à questão colocada, importa antes de mais, relembrar a regra geral constante do primeiro parágrafo do artigo 1.° da Directiva 75/117, que determina a eliminação, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, de qualquer discriminação em razão do sexo para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual.

12 Esta regra geral é explicitada no segundo parágrafo do mesmo artigo, que prevê que um sistema de classificação profissional «deve basear-se em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e ser estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão do sexo».

13 Daí se conclui que o princípio de igualdade das remunerações exige, essencialmente, a consideração objectiva da natureza do trabalho a realizar. Por conseguinte, um mesmo trabalho ou um trabalho a que for atribuído um valor igual deve ser remunerado da mesma forma quer seja realizado por um homem quer por uma mulher. Quando, para a determinação da remuneração, se fizer aplicação de um sistema de classificação profissional, é necessário que este, por um lado, utilize critérios que não sejam distintos conforme o trabalho for realizado por um homem ou por uma mulher e, por outro, que não seja organizado, no seu conjunto, de tal forma que leve, de facto, a uma discriminação geral dos trabalhadores de um sexo em relação aos de outro.

14 Satisfazem, por conseguinte, as exigências do artigo 1.° da directiva, critérios adaptados às tarefas a cumprir, quando essas tarefas exijam, por sua natureza, um esforço físico especial ou sejam fisicamente penosas. É compatível com o princípio

da não discriminação utilizar, para diferenciar os níveis de remuneração, um critério baseado na utilização, objectivamente mensurável, da força necessária para a realização do trabalho, ou no grau de penosidade física que esse trabalho objectivamente envolve.

15 Ainda que um determinado critério, como o do esforço muscular exigido, possa, de facto, favorecer os trabalhadores masculinos, supondo-se que a sua força é, em geral, superior à dos trabalhadores do sexo feminino, é necessário, para ajuizar do seu carácter discriminatório, analisá-lo no conjunto do sistema da classificação profissional, em relação com os demais critérios que intervêm para a determinação dos níveis de retribuição. Um sistema não é necessariamente discriminatório pelo simples facto de um dos seus critérios assentar em qualidades que mais geralmente os homens possuem. Para não ser discriminatório no seu conjunto e corresponder assim aos princípios da directiva, um sistema de classificação profissional deve, todavia, ser constituído de modo tal que abranja, se a natureza das tarefas em causa o permitir, empregos a que seja atribuído um valor igual e para os quais se tomem em consideração outros critérios em relação aos quais os trabalhadores do sexo feminino sejam susceptíveis de possuir aptidões particulares.

16 Incumbe aos tribunais nacionais apreciar, caso a caso, se o sistema de classificação profissional, no seu conjunto, permite uma justa consideração dos critérios necessários para diferenciar a remuneração em função das condições exigidas para o cumprimento das diferentes tarefas no conjunto da empresa.

17 Por conseguinte, cabe responder à primeira questão que a Directiva 75/117 do Conselho, de 17 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 se opõe a que o sistema de classificação profissional utilize, para determinar o nível de remuneração, o critério do esforço ou da fadiga muscular ou o critério do grau de penosidade física do trabalho, se, tendo em conta a natureza das tarefas a realizar, o trabalho a realizar exigir efectivamente um certo desenvolvimento da força física, com a condição de que, pela tomada em consideração de outros critérios exclua, no seu conjunto, qualquer discriminação baseada no sexo.

Quanto às segunda e terceira questões

18 Resulta do texto destas questões e dos fundamentos da decisão de reenvio que o tribunal nacional pretende saber, em substância, se, no caso de o critério do esforço ou da fadiga muscular e o do carácter fisicamente penoso do trabalho serem compatíveis com as disposições da Directiva 75/117, o facto de tomar em consideração, para determinar em que medida um trabalho exige um esforço ou ocasiona uma fadiga ou é fisicamente penoso, a medida em que o esforço, a fadiga ou a penosidade física são ressentidas pelos trabalhadores femininos, corresponde às exigências da directiva.

19 A sociedade Dato-Druck GmbH sustenta que apenas deve ser tomada em consideração a natureza objectiva do trabalho a realizar e o esforço que exige em termos objectivamente mensuráveis.

20 O Governo do Reino-Unido acrescenta que o facto de tomar em conta o nível da força muscular ou o grau de penosidade do trabalho, em termos absolutos, equivalendo isso de facto a basear-se em pontos de referência masculinos, apenas poderia constituir uma discriminação indirecta que não seria proibida pelo artigo 119.° do Tratado CEE quando se baseasse em razões objectivamente justificáveis. Tais razões existiriam quando uma entidade patronal devesse, para atrair ou manter trabalhadores em determinado emprego, ter em conta na respectiva remuneração esforços especiais exigidos nesse emprego.

21 A Comissão considera que a directiva não contém qualquer princípio jurídico geral sobre a matéria, o que não excluiria a possibilidade de um tribunal nacional se basear principalmente e mesmo exclusivamente em valores femininos, se o princípio da não discriminação lhe impusesse tal solução para evitar que as mulheres fossem, de facto, prejudicadas.

22 A resposta às duas questões, assim entendidas, resulta do que já foi referido na resposta à primeira questão, a saber, que nenhuma disposição da directiva se opõe à tomada em consideração, para a determinação de um nível de remuneração, do critério baseado no grau de intensidade do trabalho muscular que um determinado emprego exija e do grau de penosidade que objectivamente comporte.

23 A directiva estabelece o princípio de que um mesmo trabalho deve ser remunerado da mesma forma. Daí deve concluir-se que o trabalho efectivamente realizado deve ser remunerado de acordo com a sua natureza. Qualquer critério que se baseie em valores adaptados unicamente aos trabalhadores de um sexo contém um risco de discriminação e é susceptível de comprometer o objectivo principal prosseguido pela directiva, que é a igualdade de tratamento em relação a um mesmo trabalho. É assim mesmo no caso de se atender a valores correspondentes aos resultados médios dos trabalhadores do sexo considerado como possuindo, face a esse critério, menores aptidões naturais, pois daí resultaria uma outra forma de discriminação da remuneração, na medida em que um trabalho que exigisse objectivamente um emprego de esforços mais importantes seria remunerado da mesma forma que um trabalho que exigisse esforços menores.

24 A não tomada em consideração dos valores correspondentes aos resultados médios dos trabalhadores femininos, para a fixação de uma escala progressiva das remunerações, baseada no grau de esforço e de fadiga musculares, pode, é certo, levar a desfavorecer os trabalhadores femininos que não podem ter acesso a empregos para além da sua força física. Esta diferença de tratamento pode, todavia, ser objectivamente justificada pela natureza do emprego, quando for necessário, para garantir uma remuneração adequada aos esforços exigidos para a realização do trabalho, e corresponde assim a uma verdadeira necessidade da empresa (acórdão de 13 de Maio de 1986, Bilka Kaufhaus, 170/84, Recueil 1986, p. 1607). Como o Tribunal então declarou, o sistema das classificações profissionais deve incluir, todavia, na medida em que a natureza das tarefas em causa o permita, outros critérios que levem a que, no seu conjunto, o sistema não seja discriminatório.

25 Por conseguinte, cabe responder à segunda e terceira questões que resulta da Directiva 75/117 que:

— os critérios que condicionam a classificação em diferentes níveis de remuneração devem garantir a mesma remuneração para um mesmo trabalho objectivamente considerado, quer seja realizado por um trabalhador masculino quer por um trabalhador feminino;

— o facto de se terem em conta valores correspondentes aos resultados médios dos trabalhadores de um sexo para determinar em que medida um trabalho exige um esforço ou ocasiona uma fadiga ou é fisicamente penoso, constitui uma forma de discriminação baseada no sexo, proibida pela directiva;

— todavia, para que um sistema de classificação profissional não seja discriminatório, no seu conjunto, deve tomar-se em consideração, na medida em que a natureza das tarefas a realizar na empresa o permita, critérios para os quais os trabalhadores de cada sexo sejam susceptíveis de apresentar aptidões especiais.

Quanto às despesas

26 As despesas apresentadas pelo Governo do Reino Unido e pela Comissão das Comunidades Europeias, que apresentaram observações ao Tribunal, não podem ser objecto de reembolso. Revestindo o processo, em relação às partes no processo principal, o carácter de um incidente suscitado perante o tribunal nacional, compete a este decidir quanto às despesas.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL (Quinta Secção),

pronunciando-se sobre as questões que lhe foram apresentadas pelo Arbeitsgericht de Oldenburg, por decisão de 25 de Junho de 1985, declara:

1) **A Directiva 75/117 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 trabalhadores masculinos e femininos (JO L 45, p. 19), não se opõe a que um sistema de classificação nacional utilize, para determinar o nível de remuneração, o critério do esforço ou da fadiga muscular ou do grau da penosidade física do trabalho se, tendo em conta a natureza das tarefas, o trabalho a realizar exige efectivamente um certo desenvolvimento da força física, com a condição de que, com a tomada em consideração de outros critérios, leve à exclusão, no seu conjunto, de qualquer discriminação baseada no sexo.**

2) **Resulta da Directiva 75/117 que:**

— **os critérios, que condicionam a classificação em diferentes níveis de remuneração, devem garantir a mesma remuneração para um mesmo trabalho objectivamente considerado, quer seja realizado por um trabalhador masculino quer por um trabalhador feminino;**

— **o facto de se atender a valores que correspondam aos resultados médios dos trabalhadores de um único sexo, para determinar em que medida um trabalho exige um esforço ou ocasiona uma fadiga ou é fisicamente penoso, constitui uma forma de discriminação, baseada no sexo, proibida pela directiva;**

— **todavia, para que um sistema de classificação profissional não seja discriminatório no seu conjunto, deve tomar em consideração, na medida em que a natureza das tarefas a realizar na empresa o permita, critérios para os quais os trabalhadores de cada sexo sejam susceptíveis de apresentar aptidões específicas.**

Everling Joliet

Galmot Schockweiler Moitinho de Almeida

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, a 1 de Julho de 1986.

O secretário

P. Heim

O presidente da Quinta Secção

U. Everling