ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA
11 de Maio de 1999 *

No processo C-309/97,

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

Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse

e

Wiener Gebietskrankenkasse,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 119.° do Tratado CE (os artigos 117.° a 120.° do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.° CE a 143.° 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: alemão.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA,

composto por: G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, J.-P. Puissochet (relator), G. Hirsch e P. Jann, presidentes de secção, J. C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm e M. Wathelet, juízes,

advogado-geral: G. Cosmas,
secretário: D. Louterman-Hubeau, administradora principal,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação do Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, por Stefan Prochaska, advogado em Viena,

— em representação da Wiener Gebietskrankenkasse, por Josef Milchram, advogado em Viena,

— em representação do Governo alemão, por Ernst Röder, Ministerialrat no Ministério Federal da Economia, na qualidade de agente,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por Viktor Kreuschitz, consultor jurídico, e Marie Wolfcarius, membro do Serviço Jurídico, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações do Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, representado por Stefan Prochaska e Gabriel Lansky, advogado em Viena, da Wiener Gebietskrankenkasse, representada por Josef Milchram, e da Comissão, representada por Viktor Kreuschitz e Marie Wolfcarius, na audiência de 10 de Novembro de 1998,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 19 de Janeiro de 1999,

profere o presente

Acórdão

1 Por despacho de 5 de Maio de 1997, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 4 de Setembro seguinte, o Oberlandesgericht Wien colocou, nos termos do artigo 177.° do Tratado CE (actual artigo 234.° CE), sete questões prejudiciais relativas à interpretação do artigo 119.° do Tratado CE (os artigos 117.° a 120.° do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.° CE a 143.° 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; a seguir «directiva»).

2 Estas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio que opõe o Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (a seguir «comité de empresa») à Wiener Gebietskrankenkasse (a seguir «caixa regional»), quanto à remuneração dos psicólogos diplomados empregados como psicoterapeutas.

3 Resulta do despacho de reenvio que a determinação das remunerações dos trabalhadores empregados pelos organismos austríacos de seguro social cai no âmbito de diferentes regulamentos de serviço (Dienstordnungen), concluídos sob a forma de convenções colectivas, aplicáveis às diferentes categorias de pessoal. Assim, os psicólogos autorizados a exercer a sua profissão como independentes são classificados na categoria F, escalão I, do Dienstordnung A (a seguir «DO. A»), que se aplica aos empregados administrativos, ao pessoal de enfermagem e aos empregados de mecânica dentária, ao passo que os médicos autorizados a exercer a sua profissão como independentes enquanto especialistas são classificados na categoria B, escalão III, do Dienstordnung B (a seguir «DO. B»), que se aplica aos médicos e dentistas. A título de comparação, em 1995, a remuneração de base líquida de um empregado de categoria F, escalão I, do DO. A estava compreendida entre 24 796 ÖS e 51 996 ÖS, quando a de um médico de categoria B, escalão III, do DO. B estava compreendida entre 42 197 ÖS e 73 457 ÖS.

4 Resulta igualmente do despacho de reenvio que os organismos em causa podem empregar três categorias diferentes de psicoterapeutas: médicos que terminaram a sua formação de generalista ou de especialista, psicólogos diplomados habilitados a exercer como independentes no sector da saúde e, por fim, pessoas que, não tendo o título de médico nem o de psicólogo, seguiram uma formação geral e uma formação especializada em psicoterapia.

5 O comité de empresa pediu ao Arbeits- und Sozialgericht que declarasse que o DO. B se aplicava às relações emergentes de contratos de trabalho concluídos entre a caixa regional e os psicoterapeutas que fizeram estudos de psicologia comprovados por uma licenciatura e que os interessados deviam ser classificados na mesma categoria que os médicos empregados na qualidade de psicoterapeutas (ou seja, na categoria B, escalão III). Em apoio deste pedido, alegou nomeadamente, por um lado, que esta classificação por analogia era justificada pela formação e pela actividade

dos psicólogos psicoterapeutas, que também intervêm no sector dos tratamentos terapêuticos coberto pelo DO. B, e, por outro, que a remuneração inferior atribuída a esta categoria de profissionais dizia, na maioria, respeito a mulheres.

6 A caixa regional contestou a procedência de tal pedido, que, em sua opinião, ignorava as diferenças de formação e de qualificação e que equivalia a equiparar os psicólogos diplomados a médicos especialistas. O facto de haver uma maioria de mulheres entre os psicólogos empregados em psicoterapia era apenas um mero acaso e havia mais mulheres que homens, exercendo como médicos, nos seus dispensários.

7 O Arbeits- und Sozialgericht julgou o pedido do comité de empresa improcedente, porque a Gleichbehandlungsgesetz 1979 não regia as diferenças que podiam surgir no seio dos grupos de profissões, mas apenas a igualdade de tratamento entre os sexos na vida profissional. Salientou, nomeadamente, que a diferença de remuneração entre os médicos e os psicólogos que trabalham como psicoterapeutas foi prevista de comum acordo pelas partes nas convenções colectivas e é justificada, em especial, pela diferença das obrigações que incumbem aos interessados, dado que os médicos contratados como especialistas são os únicos que têm de exercer igualmente outras actividades médicas em caso de urgência.

8 Chamado a pronunciar-se em sede de recurso, o Oberlandesgericht Wien verificou nomeadamente que as partes estavam de acordo quanto ao seguinte: a caixa regional emprega no total 248 médicos, dos quais 135 mulheres; no dispensário nominalmente designado pelo comité de empresa, trabalham, como psicoterapeutas, 6 psicólogos, dos quais 5 mulheres, e 6 médicos, dos quais 1 mulher; num total de 34 pessoas empregadas como psicoterapeutas nos organismos de seguro social, 24 são psicólogos diplomados, dos quais 18 mulheres, e 10 são médicos, dos quais 2 mulheres. Assinalou igualmente que, na Áustria, 1 125 homens e 2 338 mulheres estavam inscritos, como psicólogos com uma formação de psicoterapeuta, na lista da sua profissão.

9 Considerando, face a estes dados, que a resolução do litígio exigia a interpretação de determinadas disposições comunitárias, o Oberlandesgericht decidiu suspender a instância e colocar ao Tribunal de Justiça as seguintes questões:

«1) Existe um "trabalho igual" ou um "posto de trabalho igual", na acepção do artigo 119.° do Tratado CE ou da Directiva 75/117/CEE, também quando as mesmas funções, durante um período de tempo prolongado (vários períodos de remuneração), são exercidas por trabalhadores com diferentes habilitações profissionais?

2) Para a apreciação da existência de uma discriminação, na acepção do artigo 119.° do Tratado CE ou da Directiva 75/117/CEE, é também relevante o facto de

a) a fixação da remuneração depender apenas das partes no contrato de trabalho ou de lhes ser deixada liberdade para decidirem se incorporam no mesmo as disposições das respectivas convenções colectivas de trabalho,

b) através de regulamentações gerais (contratos colectivos de trabalho), serem estabelecidas remunerações mínimas obrigatórias para o conjunto dos trabalhadores de um determinado sector, ou

c) a remuneração ser obrigatoriamente e de forma exclusiva regulada através de contratos colectivos de trabalho?

3) É necessário ter em consideração, para a definição dos grupos de comparação para determinar o eventual efeito discriminatório de uma medida, quando um contrato colectivo de trabalho, através de uma regulamentação exclusiva sobre a remuneração, estabelece esta de maneira diferente para uma actividade igual ou do mesmo valor segundo as habilitações profissionais,

a) os trabalhadores concretamente empregados no centro de trabalho da entidade patronal,

b) os trabalhadores empregados no âmbito de aplicação do contrato colectivo de trabalho, ou

c) o conjunto dos trabalhadores com as referidas habilitações profissionais?

4) É, em semelhante caso [questões 2) e 3)], de ter em consideração a proporção de homens e mulheres existente unicamente no grupo desfavorecido ou em ambos os grupos?

5) É de ter em consideração, quando a actividade idêntica exercida em concreto por ambos os grupos profissionais apenas abrange uma parte das actividades dos trabalhadores profissionalmente habilitados,

a) o conjunto dos empregados que possuem esse tipo de habilitação profissional (todos os médicos especialistas e todos psicólogos) que trabalham no quadro relevante [centro de trabalho, contrato colectivo de trabalho — v. questão 3)],

b) o conjunto dos empregados qualificados em concreto para essa actividade (médicos psiquiatras), ou

c) apenas aqueles que exercem em concreto essa actividade similar?

6) É de admitir uma diferente formação profissional, no caso de igual função na empresa, como critério juridicamente correcto para justificar uma remuneração menos favorável? Uma qualificação profissional mais ampla, sem ter em

consideração a função concreta no centro de trabalho, deve ser considerada como critério objectivo para justificar uma diferença de remuneração?

É por isso decisivo se

a) o grupo dos trabalhadores melhor retribuído também pode ser chamado a exercer outras funções, ou

b) é necessário que se prove a concreta utilização nessas outras funções?

É também de ter em atenção o facto de, segundo a regulamentação do contrato colectivo de trabalho aplicável, se prever uma protecção contra o despedimento?

7) Resulta do artigo 222.° do Tratado CE ou da aplicação por analogia do artigo 174.° do Tratado CE que uma eventual pretensão, resultante do artigo 119.° ou da Directiva 75/117/CEE, à remuneração segundo outro contrato colectivo (entre as mesmas partes), apenas existirá depois da decisão do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias que reconheça esse direito?»

Quanto à primeira questão

10 Nos termos do artigo 119.°, primeiro parágrafo, do Tratado: «Cada Estado-Membro garantirá, durante a primeira fase, e manterá em seguida a aplicação do princípio da igualdade de remunerações entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos, por trabalho igual.» Por força do artigo 119.°, terceiro parágrafo, «A igualdade de remuneração, sem discriminação em razão do sexo, implica: a) Que a

remuneração do mesmo trabalho pago à tarefa seja estabelecida na base de uma mesma unidade de medida, b) Que a remuneração do trabalho pago por unidade de tempo seja a mesma para um mesmo posto de trabalho.»

11 Nos termos do artigo 1.°, primeiro parágrafo, da directiva: «O princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos, que consta do artigo 119.° 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.» O segundo parágrafo desta disposição precisa: «Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema deve basear-se em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e ser estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão do sexo.»

12 O comité de empresa propõe que se responda afirmativamente à primeira questão. Em sua opinião, o princípio consagrado pelo Tribunal de Justiça no acórdão de 27 de Outubro de 1993, Enderby (C-127/92, Colect., p. I-5535), segundo o qual categorias de trabalhadores com profissões e habilitações diferentes podem exercer funções de valor igual, deve, *a fortiori,* aplicar-se quando funções idênticas são exercidas com base em habilitações profissionais diferentes.

13 Pelo contrário, a caixa regional e a Comissão sustentam que uma mesma actividade exercida por trabalhadores que têm uma habilitação profissional diferente, ligada a competências e a obrigações diferentes, não constitui um trabalho igual na acepção das referidas disposições. Sublinham, nomeadamente, a importância da formação profissional e das qualificações adquiridas. Além disso, a Comissão assinala que o Tribunal de Justiça não declarou, no acórdão Enderby, já referido, que as actividades profissionais em causa deviam ser consideradas um trabalho igual.

14 O Governo alemão, por seu turno, recorda que, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, uma remuneração diferente para um mesmo trabalho pode ser justificada por uma formação ou habilitação profissional diferente. Mas considera

que compete ao órgão jurisdicional nacional analisar os elementos de facto específicos do caso submetido à sua apreciação.

15 Sublinhe-se, antes de mais, que, segundo jurisprudência constante, uma discriminação consiste na aplicação de regras diferentes a situações comparáveis ou da mesma regra a situações diferentes (v., nomeadamente, acórdão de 13 de Fevereiro de 1996, Gillespie e o., C-342/93, Colect., p. I-475, n.° 16).

16 Quanto ao argumento do comité de empresa, basta verificar que, no acórdão Enderby, já referido, o Tribunal de Justiça não tomou posição sobre a questão do valor igual das funções exercidas por trabalhadores pertencentes a categorias profissionais diferentes. Apenas respondeu a questões que lhe eram colocadas partindo da hipótese de que estas funções tinham valor igual, sem se interrogar ele próprio sobre a validade dessa hipótese (v. acórdão Enderby, já referido, n.^{os} 11 e 12).

17 A fim de apreciar se trabalhadores exercem um mesmo trabalho, há que indagar se se pode considerar que estes trabalhadores, tendo em conta um conjunto de factores, como a natureza do trabalho, as condições de formação e as condições de trabalho, se encontram numa situação comparável (v., neste sentido, acórdão de 31 de Maio de 1995, Royal Copenhagen, C-400/93, Colect., p. I-1275, n.^{os} 32 e 33).

18 Assim, quando uma actividade aparentemente idêntica é exercida por diferentes grupos de trabalhadores que não dispõem das mesmas habilitações ou qualificações profissionais para exercer a sua profissão, é necessário verificar, tendo em conta os elementos relativos à natureza das tarefas susceptíveis de ser confiadas respectivamente a cada um destes grupos de trabalhadores, às condições de formação exigidas para o seu exercício e às condições de trabalho em que as mesmas são efectuadas, se estes diferentes grupos de trabalhadores efectuam um trabalho igual, na acepção do artigo 119.° do Tratado.

19 Como o advogado-geral salientou no n.° 32, alínea c), das suas conclusões, a formação profissional não constitui portanto apenas um dos factores susceptíveis de justificar objectivamente uma diferença nas remunerações atribuídas a trabalhadores que efectuam um trabalho igual (v., neste sentido, acórdão de 17 de Outubro de 1989, dito «Danfoss», Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, 109/88, Colect., p. 3199, n.° 23). A mesma figura igualmente entre os critérios que permitem verificar se os trabalhadores efectuam ou não um trabalho igual.

20 Resulta das indicações constantes do despacho de reenvio que, embora os psicólogos e os médicos empregados na qualidade de psicoterapeutas pela caixa regional exerçam uma actividade aparentemente idêntica, utilizam, para tratar os seus pacientes, conhecimentos e capacidades adquiridas em disciplinas muito diferentes, umas fundadas em estudos de psicologia e as outras em estudos de medicina. Além disso, o órgão jurisdicional nacional sublinha que, mesmo se os médicos e os psicólogos efectuam concretamente, uns e outros, um trabalho de psicoterapia, os primeiros estão habilitados a exercer igualmente outras actividades num domínio não aberto aos segundos, que só podem exercer uma actividade de psicoterapeuta.

21 Nestas condições, não se pode considerar que estão numa situação comparável dois grupos de trabalhadores que receberam uma formação profissional diferente e que, devido à desigual extensão da habilitação que resulta desta formação e com base na qual foram contratados, são chamados a desempenhar tarefas ou funções diferentes.

22 Esta verificação não é afectada pela existência de uma tarifa única para os tratamentos de psicoterapia. Com efeito, o estabelecimento dessa tarifa pode ter origem em razões de política social.

23 Deste modo, há que responder à primeira questão que não se está em presença de um trabalho igual, na acepção do artigo 119.° do Tratado ou da directiva, quando uma mesma actividade é exercida durante um longo período por trabalhadores que têm uma habilitação diferente para exercer a sua profissão.

Quanto às outras questões

24 Atendendo à resposta dada à primeira questão, não há que responder às outras questões colocadas pelo órgão jurisdicional de reenvio.

Quanto às despesas

25 As despesas efectuadas pelo Governo alemão 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,

pronunciando-se sobre as questões submetidas pelo Oberlandesgericht Wien, por despacho de 5 de Maio de 1997, declara:

Não se está em presença de um trabalho igual, na acepção do artigo 119.° do Tratado CE (os artigos 117.° a 120.° do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.° CE a 143.° CE) ou 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, quando uma mesma actividade é exercida durante um longo período por trabalhadores que têm uma habilitação diferente para exercer a sua profissão.

Rodríguez Iglesias Puissochet Hirsch

Jann Moitinho de Almeida Gulmann

Edward Ragnemalm Wathelet

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 11 de Maio de 1999.

O secretário

R. Grass

O presidente

G. C. Rodríguez Iglesias