

Processo 43/75

Gabrielle Defrenne contra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena

(pedido de decisão prejudicial
apresentado pela cour du travail de Bruxelas)
«Igualdade de remunerações entre trabalhadores do sexo feminino
e trabalhadores do sexo masculino»

Sumário do acórdão

1. *Política social — Trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino — Remuneração — Igualdade — Discriminações directas — Direitos individuais — Sua protecção pelos órgãos jurisdicionais nacionais (Tratado CEE, artigo 119.º)*
2. *Política social — Trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino — Remuneração — Igualdade — Discriminações directas — Direitos individuais — Início de produção de efeitos — Prazo fixado pelo Tratado — Resolução dos Estados-membros — Directiva do Conselho — Inoponibilidade — Modificação do Tratado — Modalidades (Tratado CEE, artigos 119.º e 236.º)*
3. *Política social — Trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino — Remuneração — Igualdade — Discriminações directas — Direitos individuais — Reivindicações — Retroactividade — Segurança jurídica (Tratado CEE, artigo 119.º)*
4. *Política social — Trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino — Remuneração — Igualdade — Discriminações indirectas — Supressão — Competência comunitária e competência nacional (Tratado CEE, artigo 119.º)*

1. O princípio de igualdade de remuneração entre trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino, estabelecido no artigo 119.º, faz parte dos fundamentos da Comunidade. Aquele princípio é susceptível de ser invocado perante os órgãos jurisdicionais nacionais. Estes têm o dever de assegurar a protecção dos direitos que esta disposição atribui aos particulares, designadamente em caso de discriminações que têm origem directa em disposições legislativas ou em convenções colectivas de trabalho, bem como em caso de remuneração desigual de trabalhadores do sexo masculino por trabalho ilegal, quando este é desenvolvido num mesmo estabelecimento ou serviço, público ou privado.
 - a) A aplicação do princípio de igualdade de remunerações entre trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino devia ser plenamente assegurada pelos Estados-membros originários no termo da primeira fase do período de transição, ou seja, no dia 1 de Janeiro de 1962. A resolução dos Estados-membros de 30 de Dezembro de 1961, sem prejuízo dos efeitos que possa ter tido no sentido de favorecer e acelerar a execução integral do artigo 119.º, não pode validamente ter modificado o prazo fixado pelo Tratado. A modificação do Tratado, salvo no caso de disposições especiais, só pode resultar de uma revisão efectuada de acordo com o artigo 236.º
 - b) Na falta de disposições transitórias, o princípio de igualdade de remuneração produz todos os seus efeitos para os novos Estados-membros a partir da entrada em vigor do tratado de adesão, isto é, no dia 1 de Janeiro de 1973. A Directiva n.º 75/117 do Conselho não pode atenuar a eficácia do artigo 119.º nem tão-pouco modificar a sua aplicação no tempo.
3. Considerações imperiosas de segurança jurídica relativas ao conjunto dos interesses em jogo, quer públicos quer privados, impedem, em princípio, que sejam postas em causa as remunerações pagas em períodos passados. O efeito directo do artigo 119.º só pode ser invocado em abono de reivindicações relativas a períodos de remuneração anteriores à data do acórdão, excepto no que respeita aos trabalhadores que anteriormente interpuseram um recurso jurisdicional ou deduziram uma reclamação equivalente.
4. Mesmo nos domínios em que o artigo 119.º não tenha efeito directo, ele não poderá ser interpretado no sentido de reservar uma competência exclusiva ao legislador nacional para a aplicação do princípio de igualdade de remuneração, podendo essa aplicação resultar, quando necessário, de um concurso de disposições comunitárias e nacionais.