

LAWRENCE E O.

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

17 de Setembro de 2002 *

No processo C-320/00,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 234.º CE, pela Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Reino Unido), destinado a obter, nos litígios pendentes neste órgão jurisdicional entre

A. G. Lawrence e o.

e

Regent Office Care Ltd,

Commercial Catering Group,

Mitie Secure Services Ltd,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 141.º, n.º 1, CE,

* Língua do processo: inglês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA,

composto por: G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, P. Jann, F. Macken, N. Colneric (relator) e S. von Bahr, presidentes de secção, D. A. O. Edward, A. La Pergola, J.-P. Puissochet, M. Wathelet, R. Schintgen e V. Skouris, juizes,

advogado-geral: L. A. Geelhoed,

secretário: H. A. Rühl, administrador principal,

vistas as observações escritas apresentadas:

- em representação de A. Lawrence e o., por B. Langstaff, QC, e D. Rose, barrister,
- em representação da Mitie Secure Services Ltd, por B. Napier, barrister,
- em representação do Governo do Reino Unido, por G. Amodeo, na qualidade de agente, assistida por N. Paines, QC,
- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por N. Yerrell e A. Aresu, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações de A. Lawrence e o., representado por B. Langstaff e D. Rose, da Mitie Secure Services Ltd, representada por B. Napier, do Governo do Reino Unido, representado por G. Amodeo e N. Paines, e da Comissão, representada por M. Shotter, na qualidade de agente, e N. Yerrell, na audiência de 8 de Janeiro de 2002,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 14 de Março de 2002,

profere o presente

Acórdão

- 1 Por despacho de 20 de Julho de 2000, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 22 de Agosto seguinte, a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) submeteu, nos termos do artigo 234.º CE, duas questões prejudiciais relativas à interpretação do artigo 141.º, n.º 1, CE.
- 2 Estas questões foram suscitadas no âmbito de litígios opondo A. Lawrence e 446 outros trabalhadores, quase todos do sexo feminino (a seguir «demandantes no processo principal»), à Regent Office Care Ltd, ao Commercial Catering Group e à Mitie Secure Services Ltd (a seguir «empresas demandadas no processo principal»), que os empregam ou que os empregaram, sobre uma reivindicação de igualdade de remuneração entre trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino.

O litígio no processo principal e as questões prejudiciais

- 3 Até cerca de 1990, o próprio North Yorkshire County Council (a seguir «Council») assumiu as tarefas de limpeza e restauração de estabelecimentos escolares que de si dependiam. A responsabilidade de prestar estes serviços foi então transferida para as empresas demandadas no processo principal, no âmbito do processo obrigatório de adjudicação imposto pelo Local Government Act 1998 (Lei de 1988 da Administração local).

- 4 No decurso do período de adjudicação, trabalhadoras do sexo feminino intentaram uma acção contra o Council, destinada a obter a igualdade de remuneração sem discriminação em razão do sexo, com base no Equal Pay Act 1970 (a seguir «Lei de 1970»). As demandantes nesse processo obtiveram, finalmente, ganho de causa através de uma decisão da House of Lords (Reino Unido) de 6 de Julho de 1995 (ICR 833). O Council aceitara os resultados de um estudo a nível nacional, de 1987, sobre a avaliação de tarefas, segundo o qual o trabalho das demandantes nesse processo tinha o mesmo valor que o dos homens que efectuavam tarefas como a jardinagem, a recolha do lixo e a manutenção dos esgotos. A House of Lords rejeitou o argumento segundo o qual o Council, para competir com uma empresa concorrente num procedimento de adjudicação e condições de mercado livre, podia pagar uma remuneração inferior aos trabalhadores femininos. Afastou também o argumento segundo o qual a diferença de remuneração em causa tinha outra razão de ser que não a diferença de sexo. Em suma, a House of Lords decidiu que as demandantes nesse processo tinham o direito, a fim de obterem a igualdade de remuneração sem discriminação em razão do sexo, de se compararem com os homens empregados pelo Council, noutros sectores de actividade, cujo trabalho tinha sido reconhecido equivalente com base no estudo relativo à avaliação de tarefas.

- 5 Na sequência desta decisão da House of Lords, os membros femininos do pessoal de restauração e de limpeza que ainda estavam ao serviço do Council, cujas remunerações eram inferiores às correspondentes ao nível que lhes tinha sido reconhecido no estudo de avaliação de tarefas, foram indemnizadas pelo Council e as suas remunerações foram elevadas ao nível das remunerações dos homens cujo trabalho tinha sido considerado de igual valor.

- 6 Quando o Council celebrou contratos relativos a serviços de restauração e limpeza com as empresas demandadas no processo principal, estas voltaram a empregar algumas das antigas trabalhadoras do Council, oferecendo-lhes salários inferiores aos praticados por este antes da transferência das actividades. Ao mesmo tempo, recrutaram novas trabalhadoras, que nunca tinham trabalhado para o Council, pagando-lhes salários inferiores aos pagos pelo Council às suas empregadas antes da transferência.

- 7 Os demandantes no processo principal são trabalhadores empregados ou que foram empregados das três empresas demandadas no processo principal, para a prestação de serviços de limpeza e de restauração nas escolas dependentes do Council. A sua maioria trabalhava inicialmente para o Council, prestando o mesmo tipo de serviços nos mesmos estabelecimentos de ensino.

- 8 Em Dezembro de 1995, os demandantes no processo principal intentaram acções no Industrial Tribunal (England & Wales) (Reino Unido), nos termos da Lei de 1970, contra as empresas demandadas no processo principal. Da decisão proferida por este órgão jurisdicional recorreram para o Employment Appeal

Tribunal (Reino Unido), que negou provimento ao recurso. Recorreram então para o órgão jurisdicional de reenvio, afirmando que, nas circunstâncias específicas da causa em apreço no processo principal, o artigo 141.º CE lhes dava o direito de reclamarem a igualdade de remuneração relativamente aos trabalhadores masculinos empregados pelo Council e considerados para efeitos de comparação, sem ser necessário saber se tinham sido inicialmente empregados do Council ou se ainda o são.

- 9 Para efeitos da audiência preliminar no processo principal, as partes acordaram em aceitar a hipótese de que existe uma diferença, em prejuízo dos demandantes no processo principal, entre as suas condições de emprego e as das pessoas com quem tinham sido comparadas. O despacho de reenvio indica que, para os mesmos fins, se basearam nas seguintes hipóteses:

«a) Existiu transferência de actividade se os contratos para prestação de serviços de restauração e limpeza em causa tiverem sido adjudicados às demandadas;

b) Os trabalhos dos demandantes eram, nas datas das respectivas transferências, de valor igual ao dos trabalhos executados pelos sujeitos escolhidos para comparação;

c) Os trabalhos dos demandantes, nas datas em que foram propostas as suas acções iniciais, continuavam a ser de valor igual aos dos sujeitos escolhidos para comparação;

d) Os sujeitos escolhidos para comparação eram, durante todo o período relevante, empregados do North Yorkshire County Council.»

10 Para decidir no processo principal, o órgão jurisdicional de reenvio deve determinar se os demandantes no processo principal, para alicerçarem o seu pedido destinado a obter das empresas demandadas no processo principal a igualdade de remuneração sem discriminação em razão do sexo, podem utilizar, para fins de comparação, os termos e as condições de trabalho dos trabalhadores do sexo masculino contratados pelo Council. Nestas condições, a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões:

«1) O artigo 141.º [CE] é directamente aplicável nas circunstâncias do caso vertente (nos termos expostos na presente decisão), podendo, portanto, ser invocado pelos demandantes num processo nacional a fim de lhes permitir comparar a sua remuneração com a dos trabalhadores de sexo masculino contratados pelo North Yorkshire County Council que executam um trabalho de igual valor ao efectuado pelos demandantes?

2) Pode um demandante invocar o efeito directo do artigo 141.º [CE] apenas no caso de a entidade patronal demandada poder explicar por que razão a entidade patronal do sujeito de comparação escolhido paga a este último determinado salário?»

Quanto às questões prejudiciais

- 11 Para responder à primeira questão, importa recordar liminarmente que o artigo 141.º, n.º 1, CE estabelece o princípio de que um mesmo trabalho ou um trabalho a que seja atribuído um valor igual deve ser remunerado da mesma maneira quer seja executado por um trabalhador masculino quer por um trabalhador feminino.

- 12 Como o Tribunal de Justiça já declarou no acórdão de 8 de Abril de 1976, Defrenne II (43/75, Colect., p. 193, n.º 12), este princípio, que constitui uma manifestação específica do princípio geral da igualdade que proíbe o tratamento diferente de situações comparáveis, a menos que essa diferenciação seja objectivamente justificada, faz parte dos fundamentos da Comunidade (v. acórdão de 26 de Junho de 2001, Brunnhofer, C-381/99, Colect., p. I-4961, n.º 28).

- 13 O Tribunal de Justiça reconheceu o efeito directo do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino inscrito no Tratado CE. Considerou que este princípio não se impõe apenas à acção das autoridades públicas, sendo também extensivo a quaisquer convenções que se destinem a regular de forma colectiva o trabalho assalariado e aos contratos entre particulares (v., entre outros, acórdão Defrenne II, já referido, n.ºs 39 e 40).

- 14 À luz destas considerações, há que analisar se o artigo 141.º, n.º 1, CE é aplicável em circunstâncias como as do caso em apreço no processo principal.

- 15 A particularidade do caso no processo principal reside em três características. Antes de mais, as pessoas cujas remunerações são comparadas trabalham para empregadores diferentes, a saber, por um lado, o Council e, por outro, as empresas demandadas no processo principal. Depois, os demandantes no processo principal realizam para estas empresas um trabalho idêntico ao que alguns deles efectuavam para o Council, antes da transferência da empresa. Por fim, este trabalho foi reconhecido como sendo de valor igual ao realizado pelos trabalhadores do Council escolhidos para a comparação, e ainda o é.
- 16 O órgão jurisdicional de reenvio não colocou qualquer questão relativa à protecção resultante, num caso como este, da Directiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos (JO L 61, p. 26; EE 05 F2 p. 212). As suas questões só dizem respeito ao artigo 141.º, n.º 1, CE.
- 17 A este respeito, há que sublinhar que nada na redacção do artigo 141.º, n.º 1, CE indica que a aplicabilidade desta disposição se limita a situações em que os homens e as mulheres realizam o seu trabalho para um mesmo empregador. O Tribunal de Justiça considerou que o princípio instituído por este artigo é susceptível de ser invocado nos órgãos jurisdicionais nacionais, designadamente em caso de discriminações que tenham a sua fonte imediata em disposições legislativas ou convenções colectivas de trabalho, bem como no caso de o trabalho ser prestado num mesmo estabelecimento ou serviço, público ou privado (v., designadamente, acórdãos Defrenne II, já referido, n.º 40; de 27 de Março de 1980, Macarthy, 129/79, Recueil, p. 1275, n.º 10; e de 31 de Março de 1981, Jenkins, 96/80, Recueil, p. 911, n.º 17).
- 18 Contudo, quando, como no caso em apreço no processo principal, as diferenças verificadas nas condições de remuneração de trabalhadores que efectuam um mesmo trabalho ou um trabalho de valor igual não podem ser atribuídas a uma única fonte, falta uma entidade que seja responsável pela desigualdade e que

possa restabelecer a igualdade de tratamento. Tal situação não se inclui no âmbito do artigo 141.º, n.º 1, CE. O trabalho e a remuneração destes trabalhadores não podem, assim, ser comparados com base nesta disposição.

- 19 Perante as considerações expostas, há que responder à primeira questão que uma situação como a do caso em apreço no processo principal, em que as diferenças verificadas nas condições de remuneração de trabalhadores de sexo diferente que efectuam um mesmo trabalho ou um trabalho de valor igual não podem ser atribuídas a uma única fonte, não se inclui no âmbito do artigo 141.º, n.º 1, CE.
- 20 Tendo em conta a resposta à primeira questão, não há que responder à segunda.

Quanto às despesas

- 21 As despesas efectuadas pelo Governo do Reino Unido 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 pela Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), por despacho de 20 de Julho de 2000, declara:

Uma situação como a do caso em apreço no processo principal, em que as diferenças verificadas nas condições de remuneração de trabalhadores de sexo diferente que efectuam um mesmo trabalho ou um trabalho de valor igual não podem ser atribuídas a uma única fonte, não se inclui no âmbito do artigo 141.º, n.º 1, CE.

Rodríguez Iglesias

Jann

Macken

Colneric

von Bahr

Edward

La Pergola

Puissochet

Wathelet

Schintgen

Skouris

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 17 de Setembro de 2002.

O secretário

O presidente

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias