

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

3 de Outubro de 2006 *

No processo C-17/05,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pela Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Reino Unido), por decisão de 11 de Janeiro de 2005, entrado no Tribunal de Justiça em 19 de Janeiro de 2005, no processo

B. F. Cadman

contra

Health & Safety Executive,

sendo interveniente:

Equal Opportunities Commission,

* Língua do processo: inglês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: V. Skouris, presidente, P. Jann, C. W. A. Timmermans e A. Rosas, presidentes de secção, R. Schintgen, N. Colneric (relatora), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, J. Klučka, U. Lõhmus, E. Levits, A. Ó Caoimh e L. Bay Larsen, juizes,

advogado-geral: M. Poiares Maduro,

secretário: B. Fülöp, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 8 de Março de 2006,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de B. F. Cadman, par T. Gill, barrister, e E. Hawksworth, solicitor,

- em representação da Equal Opportunities Commission, por R. Allen, QC, R. Crasnow, barrister, bem como por J. Hardwick e M. Robison, solicitors,

- em representação do Governo do Reino Unido, por M. Bethell e E. O'Neill, na qualidade de agentes, assistidos por N. Underhill, QC, e N. Paines, QC, bem como por J. Eady, barrister,

- em representação do Governo francês, por G. de Bergues, na qualidade de agente,

- em representação da Irlanda, por D. O'Hagan, na qualidade de agente, assistido por N. Travers, BL,

- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por M.-J. Jonczy e N. Yerrell, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 18 de Maio de 2006,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação do artigo 141.º CE.

- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe B. F. Cadman ao Health and Safety Executive (Instituto para a Saúde e Segurança, a seguir «HSE»), a respeito do alinhamento da remuneração de B. F. Cadman pela dos seus colegas do sexo masculino.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

3 O artigo 141.º, n.ºs 1 e 2, CE dispõe:

«1. Os Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual.

2. Para efeitos do presente artigo, entende-se por ‘remuneração’ o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último.

A igualdade de remuneração sem discriminação em razão do sexo implica que:

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

- 4 O artigo 1.º 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), prevê:

«O princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos, que consta do artigo [141.º CE] e a seguir denominado por 'princípio da igualdade de remuneração', 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.

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.»

- 5 A Directiva 97/80/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo (JO 1998, L 14, p. 6), é aplicável, nos termos do seu artigo 3.º, n.º 1, às situações abrangidas, designadamente, pelo artigo 141.º CE e pela Directiva 75/117.

- 6 O artigo 2.º, n.º 2, da Directiva 97/80 enuncia:

«Para efeitos do princípio da igualdade de tratamento referido do n.º 1, verifica-se uma situação de discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra afecte uma proporção consideravelmente mais

elevada de pessoas de um sexo, salvo quando essas disposições, critérios ou práticas sejam adequadas e necessárias e possam ser justificadas por factores objectivos não relacionados com o sexo.»

- 7 Por força do artigo 4.º, n.º 1, da referida directiva, os Estados-Membros «tomarão as medidas necessárias [...] para assegurar que quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, incumba à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento».
- 8 Nos termos do artigo 2.º da Directiva 98/52/CE do Conselho, de 13 de Julho de 1998, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Directiva 97/80 (JO L 205, p. 66), a Directiva 97/80 devia ser transposta para o Reino Unido até 22 de Julho de 2001.
- 9 O artigo 2.º, n.º 2, da Directiva 76/207/CE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70), na versão alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002 (JO L 269, p. 15, a seguir «Directiva 76/207»), dispõe:

«Para efeitos da presente directiva, aplicam-se as seguintes definições:

[...]

- ‘discriminação indirecta’: sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas de um dado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

[...]»

- 10 Nos termos do artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 76/207:

«A aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres significa que não existe discriminação directa ou indirecta em razão do sexo, nos sectores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

[...]

- c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração tal como estabelecido na Directiva 75/117/CEE;

[...]»

- 11 Em conformidade com o artigo 2.º, n.º 1, primeiro período, da Directiva 2002/73, os Estados-Membros deviam aprovar as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento a essa directiva até 5 de Outubro

de 2005, ou assegurar que, até à mesma data, os parceiros sociais introduzissem por acordo as disposições necessárias.

Legislação nacional

- 12 A section 1 da Lei de 1970 relativa à igualdade das remunerações (Equal Pay Act 1970, a seguir «Equal Pay Act») dispõe:

«(1) Se os termos de um contrato ao abrigo do qual uma mulher é contratada num estabelecimento na Grã-Bretanha não incluírem (directamente ou por referência a um acordo colectivo ou de outro tipo) uma cláusula de igualdade, tal cláusula reputar-se-á incluída no contrato.

(2) A cláusula de igualdade é uma disposição relativa às condições contratuais (relacionadas ou não com a remuneração) ao abrigo das quais um trabalhador feminino é contratado (a seguir 'contrato do trabalhador feminino') e tem por efeito que:

[...]

(b) quando um trabalhador feminino ocupar um emprego considerado equivalente ao de um trabalhador masculino no mesmo emprego:

(i) se (com excepção da cláusula de igualdade) qualquer estipulação do contrato do trabalhador feminino, determinada pelo valor do trabalho,

for ou se tornar menos favorável para o trabalhador feminino do que uma estipulação similar do contrato do trabalhador masculino, a estipulação do contrato do trabalhador feminino considerar-se-á alterada de forma a deixar de ser menos favorável, e

(ii) se (com excepção da cláusula de igualdade), em qualquer momento, o contrato do trabalhador feminino não contiver uma estipulação correspondente a uma regalia que figure no contrato do trabalhador masculino e determinada pelo valor do trabalho, considerar-se-á que o contrato do trabalhador feminino contém a referida estipulação.

[...]

(3) A cláusula de igualdade não é aplicável a uma diferença entre o contrato do trabalhador feminino e o contrato do trabalhador masculino, se o empregador demonstrar que a diferença se deve verdadeiramente a um factor substancial não relativo à diferença de sexos, e esse factor:

a) no caso de uma cláusula de igualdade ao abrigo da subsection 2 (a) ou (b) acima referida, deve constituir uma diferença substancial entre a situação do trabalhador feminino e a do trabalhador masculino»;

[...]

[...]»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 13 B. F. Cadman trabalha para o HSE. Desde que exerce a sua actividade nesta instituição, o sistema de remuneração foi diversas vezes alterado. Antes de 1992, esse sistema baseava-se em aumentos progressivos, isto é, cada trabalhador era aumentado anualmente, até atingir o escalão mais elevado do respectivo grau. Em 1992, o HSE introduziu um factor da remuneração ligado ao desempenho, permitindo ajustar o montante do aumento anual para reflectir o desempenho individual do trabalhador. Nesse sistema, os trabalhadores que tivessem melhor desempenho podiam assim aceder mais rapidamente ao escalão mais elevado. Na sequência da entrada em vigor, em 1995, de um acordo salarial a longo prazo, os aumentos anuais foram definidos em função da atribuição de quotas denominadas «equity shares», associadas ao desempenho do trabalhador. Esta alteração traduziu-se numa diminuição do ritmo de redução das diferenças de remuneração entre trabalhadores mais antigos e menos antigos do mesmo grau. Finalmente, em 2000, o sistema foi novamente alterado a fim de permitir que os trabalhadores dos escalões mais baixos beneficiassem de aumentos anuais mais significativos e, conseqüentemente, de uma progressão mais rápida no escalão.
- 14 Em Junho de 2001, B. F. Cadman intentou uma acção no Employment Tribunal baseada no Equal Pay Act. À data da entrada da sua petição, desempenhava há quase cinco anos as funções de inspector de grau 2, um lugar de direcção. Tomou como pessoas de referência quatro colegas do sexo masculino, também inspectores de grau 2.
- 15 Não obstante terem o mesmo grau que B. F. Cadman, essas quatro pessoas beneficiaram de remunerações substancialmente mais elevadas do que a auferida pela interessada. O salário anual de B. F. Cadman, no exercício fiscal 2000/2001,

ascendeu a 35 129 GBP, ao passo que os montantes recebidos pelas mencionadas pessoas de referência foram fixados, respectivamente, em 39 125 GBP, 43 345 GBP, 43 119 GBP e 44 183 GBP.

- 16 É facto assente que, à data da entrada da petição no Employment Tribunal, as quatro pessoas de referência de sexo masculino tinham uma maior antiguidade do que a da interessada, adquirida, em parte, em lugares inferiores.

- 17 O Employment Tribunal declarou, ao abrigo da section 1 do Equal Pay Act, que as cláusulas do contrato de trabalho de B. F. Cadman relativas à remuneração deviam ser alteradas de forma a não serem menos favoráveis do que as que constam dos contratos de trabalho das quatro pessoas de referência.

- 18 O HSE interpôs recurso de anulação desta decisão para o Employment Appeal Tribunal. Este órgão jurisdicional declarou, em primeiro lugar, que, considerando o acórdão de 17 de Outubro de 1989, Danfoss (109/88, Colect., p. 3199, n.º 25), a desigualdade das remunerações resultante da aplicação do critério da antiguidade não tem de ser especialmente justificada. Em segundo lugar, considerou que, ainda que essa justificação fosse necessária, o Employment Tribunal tinha cometido um erro de direito na sua apreciação.

- 19 Por requerimento de 4 de Novembro de 2003, B. F. Cadman interpôs recurso da decisão do Employment Appeal Tribunal para o órgão jurisdicional de reenvio.

- 20 A Court of Appeal refere que as diferenças de remuneração invocadas por B. F. Cadman em apoio do seu recurso se explicam pela estrutura do sistema de remuneração, dado que o HSE aplica um sistema de aumentos que, de uma forma ou de outra, tem em conta a antiguidade, recompensando-a.
- 21 Uma vez que as mulheres titulares do grau 2 e, de uma maneira geral, as que fazem parte do grupo relevante dos trabalhadores do HSE têm uma antiguidade média inferior à dos homens, o recurso ao critério da antiguidade como factor a tomar em consideração na determinação das remunerações tem consequências desvantajosas para as mulheres.
- 22 O órgão jurisdicional de reenvio constata que elementos probatórios apresentados pela Equal Opportunities Commission (Comissão para a Igualdade de Oportunidades), aceites por todas as partes no litígio, demonstram que, no Reino Unido e em toda a União Europeia, os trabalhadores femininos têm, no conjunto, uma antiguidade inferior à dos trabalhadores masculinos. O recurso ao critério da antiguidade para a determinação das remunerações é um factor importante de manutenção das diferenças de remuneração, é certo que decrescentes, entre os trabalhadores femininos e masculinos.
- 23 A este respeito, a Court of Appeal interroga-se sobre se a jurisprudência do Tribunal de Justiça se afastou da conclusão a que o mesmo tribunal chegou no acórdão Danfoss, já referido, segundo a qual «o empregador não é obrigado a justificar, em especial, o recurso ao critério de antiguidade». Acórdãos mais recentes, designadamente, os de 7 de Fevereiro de 1991, Nimz (C-184/89, Colect., p. I-297), de 2 de Outubro de 1997, Gerster (C-1/95, Colect., p. I-5253), e de 17 de Junho de 1998, Hill e Stapleton (C-243/95, Colect., p. I-3739), traduzem uma certa inversão da jurisprudência do Tribunal de Justiça. A este respeito, a Court of Appeal observa que não está convencida pela argumentação do HSE, segundo a qual o âmbito do acórdão Danfoss, já referido, só foi alterado pela jurisprudência posterior do Tribunal de Justiça na parte relativa aos trabalhadores a tempo parcial e que, conseqüentemente, o critério de antiguidade nunca necessita de justificação objectiva, excepto se se tratar desses trabalhadores.

24 Por outro lado, o órgão jurisdicional de reenvio perfilha a posição do Employment Appeal Tribunal, segundo a qual se a questão relativa ao alcance do acórdão Danfoss, já referido, devesse ser resolvida num sentido favorável a B. F. Cadman, o processo deveria ser remetido para uma diferente formação de julgamento do Employment Tribunal, para que a questão da justificação fosse reexaminada.

25 Foi nestas circunstâncias que a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais

«1) Quando a utilização, pelo empregador, do critério da antiguidade como factor determinante da remuneração tiver um impacto diferente na situação respectiva dos trabalhadores masculinos e femininos aos quais se aplica, o artigo 141.º CE impõe que o empregador forneça uma justificação especial para a utilização de tal critério? Caso a resposta a esta questão dependa de determinadas circunstâncias, quais são essas circunstâncias?

2) A resposta à questão anterior será diferente se o empregador aplicar aos trabalhadores o critério da antiguidade numa base individual, apreciando, caso a caso, em que medida uma maior antiguidade justifica uma remuneração mais elevada?

3) Há alguma diferença relevante entre a utilização do critério da antiguidade no caso dos trabalhadores a tempo parcial e a utilização desse critério no caso dos trabalhadores a tempo inteiro?»

Quanto à primeira e à segunda questão prejudicial

- 26 Através da primeira e da segunda questão, que devem examinar-se conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se e, se for caso disso, em que circunstâncias, o artigo 141.º CE tem por efeito impor a um empregador que justifique o recurso ao critério da antiguidade, enquanto factor que contribui para a determinação das remunerações, quando a aplicação desse factor criar disparidades de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os femininos que devem ser incluídos na comparação.

Quanto ao regime geral resultante do artigo 141.º, n.º 1, CE

- 27 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 (acórdão de 17 de Setembro de 2002, Lawrence e o., C-320/00, Colect., p. I-7325, n.º 11).
- 28 Como o Tribunal de Justiça já declarou no acórdão de 8 de Abril de 1976, Defrenne (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., igualmente, acórdãos de 26 de Junho de 2001, Brunnhofer, C-381/99, Colect., p. I-4961, n.º 28, e Lawrence e o., já referido, n.º 12).

- 29 Há que recordar, além disso, a regra geral decorrente do artigo 1.º, primeiro parágrafo, da Directiva 75/117, que tem essencialmente por objectivo facilitar a aplicação concreta do princípio da igualdade de remuneração enunciado no artigo 141.º CE, sem afectar o seu conteúdo ou o seu alcance (v. acórdão de 31 de Março de 1981, Jenkins, 96/80, Recueil, p. 911, n.º 22). Esta regra 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 igual valor (v. acórdão de 1 de Julho de 1986, Rummler, 237/85, Colect., p. 2101, n.º 11).
- 30 No âmbito de aplicação do artigo 141.º, n.º 1, CE não entram apenas discriminações directas, mas também discriminações indirectas (v., neste sentido, acórdãos Jenkins, já referido, n.ºs 14 e 15, e de 27 de Maio de 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, Colect., p. I-5861, n.º 12).
- 31 Resulta de jurisprudência bem assente que o artigo 141.º CE, como era anteriormente o artigo 119.º do Tratado CEE [actual artigo 119.º do Tratado CE (os artigos 117.º a 120.º do Tratado CE foram substituídos pelos artigos 136.º CE a 143.º CE)], deve ser interpretado no sentido de que, havendo uma aparente discriminação, cabe ao empregador demonstrar que a prática em causa se justifica por factores objectivos e alheios a qualquer discriminação baseada no sexo (v., neste sentido, designadamente, acórdãos Danfoss, já referido, n.ºs 22 e 23; de 27 de Junho de 1990, Kowalska, C-33/89, Colect., p. I-2591, n.º 16; Hill e Stapleton, já referido, n.º 43; e de 23 de Outubro de 2003, Schönheit e Becker, C-4/02 e C-5/02, Colect., p. I-12575, n.º 71).
- 32 A justificação apresentada deve basear-se num objectivo legítimo. Os meios escolhidos para atingir esse objectivo devem ser adequados e necessários para esse efeito (v., nesse sentido, acórdão de 13 de Maio de 1986, Bilka, 170/84, Colect., p. 1607, n.º 37).

Quanto ao recurso ao critério da antiguidade

- 33 Nos n.ºs 24 e 25 do acórdão Danfoss, já referido, o Tribunal de Justiça, depois de ter referido que não se exclui que o recurso ao critério da antiguidade possa implicar

um tratamento menos favorável dos trabalhadores femininos relativamente aos masculinos, declarou que o empregador não é obrigado a justificar, em especial, o recurso a esse critério.

- 34 Ao adoptar essa posição, o Tribunal de Justiça reconheceu que constitui um objectivo legítimo de política salarial o facto de se recompensar, designadamente, a experiência adquirida que permite ao trabalhador desempenhar melhor as suas funções.
- 35 Regra geral, o recurso ao critério da antiguidade é adequado para atingir esse objectivo. Com efeito, a antiguidade é inseparável da experiência e, geralmente, esta permite ao trabalhador desempenhar melhor as suas funções.
- 36 É, por conseguinte, lícito ao empregador remunerar a antiguidade, sem que tenha de demonstrar a importância de que se reveste para a execução das tarefas específicas que são confiadas ao trabalhador.
- 37 Nesse mesmo acórdão, o Tribunal não excluiu, no entanto, que possa haver situações em que o recurso ao critério da antiguidade deve ser justificado pelo empregador de forma detalhada.
- 38 É o que sucede, designadamente, quando o trabalhador fornece elementos susceptíveis de fazer nascer dúvidas sérias sobre a aptidão do recurso ao critério da antiguidade para atingir, no caso concreto, o referido objectivo. Cabe então ao empregador provar que o que é verdadeiro como regra geral, a saber, que a antiguidade é inseparável da experiência e que esta permite ao trabalhador desempenhar melhor as suas funções, também o é no que se refere ao emprego em causa.

39 Há que acrescentar que quando, na determinação da remuneração, seja utilizado um sistema de classificação profissional baseado numa avaliação do trabalho a executar, não se exige que a justificação do recurso a um determinado critério abrangja, de forma individualizada, a situação dos trabalhadores em causa. Assim, se o objectivo prosseguido pelo recurso ao critério da antiguidade é o reconhecimento da experiência adquirida, não tem de ser provado, no âmbito de tal sistema, que um trabalhador individualmente considerado adquiriu, durante o período relevante, uma experiência que lhe permitiu executar melhor o seu trabalho. Pelo contrário, haverá que tomar objectivamente em consideração a natureza do trabalho a realizar (acórdão Rummler, já referido, n.º 13).

40 Resulta de todas as considerações expostas que há que responder à primeira e à segunda questão submetidas que, na hipótese de o recurso ao critério da antiguidade enquanto factor que contribui para a determinação das remunerações criar disparidades de remuneração, para o mesmo trabalho ou trabalho de valor igual, entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos que devem ser incluídos na comparação, o artigo 141.º CE deve ser interpretado no sentido de que:

— Uma vez que, regra geral, o recurso ao critério da antiguidade é adequado para atingir o objectivo legítimo de recompensar a experiência adquirida, que permite ao trabalhador desempenhar melhor as suas funções, o empregador não tem de demonstrar especificamente que o recurso a esse critério é adequado para atingir o referido objectivo no que se refere a um determinado trabalho, exceptuadas as situações em que o trabalhador forneça elementos susceptíveis de fazer nascer dúvidas sérias a esse respeito.

— Quando, na determinação da remuneração, seja utilizado um sistema de classificação profissional baseado numa avaliação do trabalho a executar, não é necessário provar que um trabalhador individualmente considerado adquiriu, durante o período relevante, uma experiência que lhe permitiu executar melhor o seu trabalho.

Quanto à terceira questão prejudicial

- 41 Tendo em conta a resposta dada à primeira e à segunda questão, não há que examinar a terceira questão.

Quanto aos efeitos do presente acórdão no tempo

- 42 O Governo do Reino Unido e a Irlanda consideram que se o Tribunal de Justiça decidir afastar-se dos princípios decorrentes do acórdão Danfoss, já referido, considerações de segurança jurídica exigem uma limitação dos efeitos no tempo do acórdão a proferir.
- 43 Comportando o presente acórdão apenas uma precisão da jurisprudência nesta matéria, não há que limitar os seus efeitos no tempo.

Quanto às despesas

- 44 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. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Grande Secção) declara:

Na hipótese de o recurso ao critério da antiguidade enquanto factor que contribui para a determinação das remunerações criar disparidades de remuneração, para o mesmo trabalho ou trabalho de valor igual, entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos que devem ser incluídos na comparação, o artigo 141.º CE deve ser interpretado no sentido de que:

- **Uma vez que, regra geral, o recurso ao critério da antiguidade é adequado para atingir o objectivo legítimo de recompensar a experiência adquirida, que permite ao trabalhador desempenhar melhor as suas funções, o empregador não tem de demonstrar especificamente que o recurso a esse critério é adequado para atingir o referido objectivo no que se refere a um determinado trabalho, exceptuadas as situações em que o trabalhador forneça elementos susceptíveis de fazer nascer dúvidas sérias a esse respeito.**

- **Quando, na determinação da remuneração, seja utilizado um sistema de classificação profissional baseado numa avaliação do trabalho a executar, não é necessário provar que um trabalhador individualmente considerado adquiriu, durante o período relevante, uma experiência que lhe permitiu executar melhor o seu trabalho.**

Assinaturas