ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção)

11 de Setembro de 2003 *

No processo C-77/02,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 234.° CE, pelo Verwaltungsgericht Sigmaringen (Alemanha), destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

Erika Steinicke

e

Bundesanstalt für Arbeit,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 141.° CE e das Directivas 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), 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de

* Língua do processo: alemão.

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), e 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO 1998, L 14, p. 9),

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

composto por: J.-P. Puissochet, presidente de secção, R. Schintgen, V. Skouris, F. Macken (relatora) e J. N. Cunha Rodrigues, juízes,

advogado-geral: A. Tizzano,
secretário: R. Grass,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação de E. Steinicke, por T. Lenz, Rechtsanwalt,

— em representação do Governo português, por L. Fernandes, A. Seiça Neves e A. J. Simões, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por N. Yerrell e H. Kreppel, na qualidade de agentes,

visto o relatório do juiz-relator,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 3 de Abril de 2003,

profere o presente

Acórdão

1 Por despacho de 10 de Dezembro de 2001, entrado na Secretaria do Tribunal de Justiça em 7 de Março seguinte, o Verwaltungsgericht Sigmaringen submeteu, nos termos do artigo 234.° CE, uma questão prejudicial sobre a interpretação do artigo 141.° CE e das Directivas 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), 76/207/CEE 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), e 97/81/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO 1998, L 14, p. 9).

2 Esta questão foi suscitada no âmbito de um litígio entre E. Steinicke e o Bundesanstalt für Arbeit (Serviço federal do trabalho) a respeito da exclusão da recorrente do benefício do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade.

Legislação comunitária

3 Nos termos do artigo 141.° CE:

«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.

[...]»

Directiva 75/117

4 Nos termos do artigo 1.° da Directiva 75/117, o princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos 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.

5 O artigo 3.° da Directiva 75/117 prevê que os Estados-Membros devem suprimir as discriminações entre homens e mulheres que decorram de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas e que sejam contrárias ao princípio da igualdade de remuneração.

Directiva 76/207

6 Resulta do artigo 1.°, n.° 1, da Directiva 76/207 que a mesma tem por objectivo a concretização, nos Estados-Membros, do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, incluindo a promoção, e à formação profissional, assim como no que se refere às condições de trabalho e, nas condições previstas no n.° 2 do mesmo artigo, à segurança social.

7 Nos termos do artigo 2.°, n.° 1, da Directiva 76/207:

«O princípio da igualdade de tratamento, na acepção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar.»

8 O artigo 5.° da Directiva 76/207 dispõe:

«1. A aplicação do princípio da igualdade de tratamento no que se refere às condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento, implica que sejam asseguradas aos homens e às mulheres as mesmas condições, sem discriminação em razão do sexo.

2. Para esse efeito, os Estados-Membros adoptarão as medidas necessárias a fim de que:

a) Sejam suprimidas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento;

b) Sejam nulas, anuláveis ou possam ser revistas as disposições contrárias ao princípio da igualdade de tratamento que figurem em convenções colectivas ou em contratos individuais de trabalho, em regulamentos internos das empresas, bem como nos estatutos das profissões independentes;

c) Sejam revistas as disposições legislativas, regulamentares e administrativas contrárias ao princípio da igualdade de tratamento quando a preocupação de protecção que as inspirou na origem tenha deixado de ter fundamento; e que, no que se refere às disposições convencionais da mesma natureza, os parceiros sociais sejam convidados a proceder às desejáveis revisões.»

Directiva 97/81

9 A cláusula 1, alínea a), do anexo da Directiva 97/81 dispõe que o acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial tem por objecto garantir a eliminação das discriminações em relação aos trabalhadores a tempo parcial e melhorar a qualidade do trabalho a tempo parcial.

10 Nos termos da cláusula 4, n.º 1, do anexo da Directiva 97/81:

«No que respeita às condições de emprego, os trabalhadores a tempo parcial não devem ser tratados em condições menos favoráveis do que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro unicamente pelo facto de trabalharem a tempo parcial, a menos que, por razões objectivas, a diferença de tratamento se justifique.»

Legislação nacional

Disposições nacionais em vigor até 30 de Junho de 2000

11 Nos termos do § 72b, n.º 1, primeiro período, da Bundesbeamtengesetz (lei relativa aos funcionários federais), de 14 de Julho de 1953 (BGBl. I, p. 551, a seguir «BBG»), na versão de 31 de Março de 1999 válida até 30 de Junho de 2000 (BGBl. I, p. 675, a seguir «disposição controvertida»):

«Os funcionários públicos no activo podem ser autorizados a exercer a sua actividade a meio tempo, desde que o solicitem relativamente a todo o período até ao início da reforma e se verifique o seguinte:

1. O funcionário tenha completado 55 anos de idade,

2. Tenha trabalhado a tempo inteiro durante pelo menos três anos, na totalidade, nos cinco anos anteriores ao início do trabalho a tempo parcial.

3. O trabalho a tempo parcial tenha início antes de 1 de Agosto de 2004, e

4. A isso se não oponham interesses imperiosos de serviço [...]»

12 O trabalho a tempo parcial em razão da idade nos termos da BBG pode assumir a forma de actividade a tempo parcial contínua ou o tempo de trabalho efectivo representar metade do tempo de trabalho normal (fórmula a tempo parcial, «Teilzeitmodell»), ou ser constituído por duas fases («Blockmodell»), sistema em que a «fase de trabalho» a tempo inteiro (ou, em todo o caso, mais do que a meio-tempo) é seguida por uma «fase sem trabalho» («Freistellungsphase»).

13 Nos termos do § 6, n.° 1, da Bundesbesoldungsgesetz (lei sobre as remunerações federais), de 23 de Maio de 1975 (BGBl. I, p. 1173), na versão publicada em 3 de Dezembro de 1998 (BGBl. I, p. 3434, a seguir «BBesG»), em caso de trabalho a tempo parcial, a remuneração é reduzida na mesma proporção do tempo de trabalho.

14 Em caso de trabalho a tempo parcial em razão da idade, o § 2, n.° 1, do Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags bei Altersteilzeit (regulamento relativo à concessão de um complemento de remuneração no caso de trabalho a tempo parcial em razão da idade), de 21 de Outubro de 1998 (BGBl. I, p. 3191, a seguir «ATZV»), previa que o montante do complemento concedido era igual à diferença entre a remuneração líquida resultante do § 6, n.° 1, da BBesG e 83% da remuneração líquida que seria paga para uma actividade exercida a tempo inteiro.

15 O § 6, n.º 1, primeiro período, da Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (lei sobre as pensões dos funcionários e juízes na *Bund* e nos *Länder*), de 24 de Agosto de 1976 (BGBl. I, p. 3839), na versão publicada em 16 de Março de 1999 (BGBl. I, p. 322, rectificada, pp. 847 e 2033, a seguir «BeamtVG»), previa que o tempo de serviço completado por um funcionário na qualidade de funcionário, a contar da data da sua primeira titularização enquanto funcionário público, confere direito à pensão.

16 Nos termos do § 6, n.º 1, terceiro período, da BeamtVG, os períodos de actividade a tempo parcial apenas conferiam direito à pensão relativamente à parte correspondente à percentagem da actividade reduzida em relação ao tempo de trabalho normal; os períodos de trabalho a tempo parcial em razão da idade referidos na disposição controvertida apenas conferiam direito à pensão em relação a nove décimos do tempo de trabalho normal.

Disposições nacionais em vigor a partir de 1 de Julho de 2000

17 A disposição controvertida foi alterada com efeitos a partir de 1 de Julho de 2000, pela Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Bund und Ländern (lei de adaptação das remunerações e pensões na *Bund* e nos *Länder*) de 19 de Abril de 2001 (BGBl. I, p. 618).

18 Nos termos da nova versão da disposição controvertida:

«Pode ser autorizada uma actividade a tempo parcial, como trabalho a tempo parcial em razão da idade ('Altersteilzeit'), relativamente a metade do tempo de

trabalho efectuado até então, sem exceder metade do tempo de trabalho realizado em média durante os últimos dois anos que antecedem o trabalho a tempo parcial em razão da idade, aos funcionários no activo que apresentem o respectivo pedido, devendo este abranger o período que antecede a sua aposentação, quando:

1. Tenham completado 55 anos de idade,

2. Tenham trabalhado no mínimo três anos a tempo parcial, durante os cinco últimos anos que antecedem o trabalho a tempo parcial em razão da idade,

3. O regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade tenha início antes de 1 de Janeiro de 2010, e

4. Ao mesmo se não oponha qualquer interesse imperioso do serviço [...]»

19 A nova versão do § 2 da ATZV (BGBl. 2001 I, p. 2239) prevê que o montante do complemento de remuneração concedido é igual à diferença entre a remuneração líquida que resulta da medida da actividade a tempo parcial e 83% da remuneração líquida a que o interessado teria direito em relação ao seu tempo de trabalho actual que foi tomado como base para determinar o tempo de trabalho reduzido durante o regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade.

20 O § 6, n.º 1, terceiro período, da nova versão da BeamtVG prevê que os períodos do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade apenas conferem direito à pensão em relação a nove décimos do tempo de trabalho normal que foi tomado em consideração como base para calcular o tempo de trabalho reduzido durante o regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade.

Litígio no processo principal e questão prejudicial

21 E. Steinicke, nascida em 1944, trabalha desde 1962 no Bundesanstalt für Arbeit. Desde 1973, exerce as funções de agente de emprego, com o estatuto de funcionária. Trabalhou a tempo inteiro até 1976.

22 Depois do nascimento do filho, o seu tempo de trabalho foi reduzido, a seu pedido, para metade do período normal de trabalho a partir de 19 de Novembro de 1976. No período compreendido entre 1 de Fevereiro de 1985 e 13 de Abril de 1986, o período normal de trabalho semanal foi reduzido para trinta horas. Desde 14 de Abril de 1986, E. Steinicke trabalha, regra geral, no regime de meio-tempo.

23 Só numa base mensal e porque o volume de trabalho e as disposições orçamentais o permitiam é que, a seu pedido, voltou a trabalhar a tempo inteiro.

24 O pedido que apresentou em 1 de Dezembro de 1998 no sentido de obter um aumento duradouro do seu tempo de trabalho normal em função do acréscimo do volume de trabalho e na perspectiva do regime de trabalho a tempo parcial em

razão da idade foi indeferido, por razões de natureza orçamental, pelo Arbeitsamt Reutlingen (Serviço do trabalho de Reutlingen) (Alemanha), por carta de 27 de Julho de 1999. Tampouco foi possível, por falta de um lugar livre correspondente, atribuir-lhe provisoriamente um lugar a tempo inteiro.

25 Em 30 de Junho de 1999, E. Steinicke solicitou ao Bundesanstalt für Arbeit que lhe fosse concedido o benefício do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade nos termos da disposição controvertida, relativamente ao período de 1 de Outubro de 1999 a 30 de Setembro de 2007, na modalidade designada de duas fases, ou seja, uma fase com um tempo de trabalho igual ao efectuado normalmente até aquela data, de 1 de Outubro de 1999 a 30 de Setembro de 2003, seguida de uma fase de tempo livre, de 1 de Outubro de 2003 a 30 de Setembro de 2007. Comunicou ainda que tencionava reformar-se em 1 de Outubro de 2007.

26 Este pedido foi indeferido por decisão do Arbeitsamt Reutlingen, de 12 de Julho de 1999, pelo facto de E. Steinicke não preencher a condição prevista na disposição controvertida, ou seja, ter trabalhado a tempo inteiro durante três anos, no total, ao longo dos últimos cinco anos anteriores ao período do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade.

27 E. Steinicke apresentou uma reclamação desta decisão em 28 de Julho de 1999.

28 O Landesarbeitsamt Baden-Württemberg (Serviço do trabalho do *Land* de Baden-Württemberg) (Alemanha) indeferiu a reclamação por decisão de 10 de Agosto de 1999.

29 E. Steinicke propôs, então, uma acção no órgão jurisdicional de reenvio em 8 de Setembro de 1999.

30 Na sequência da alteração, no decurso do procedimento judicial, da disposição controvertida e das restantes disposições relevantes do direito alemão acima referidas, o Arbeitsamt Reutlingen concedeu a E. Steinicke, por decisão de 24 de Agosto de 2001, o benefício do trabalho a tempo parcial em razão da idade relativamente ao período de 1 de Julho de 2000 a 30 de Setembro de 2007, na modalidade de duas fases.

31 O tempo de trabalho que E. Steinicke executava até essa data foi reduzido, passando de metade a um quarto do tempo normal de trabalho para o período de 1 de Julho de 2000 a 30 de Setembro de 2007. A fase com um tempo de trabalho de 50% do tempo de trabalho normal anterior aplica-se de 1 de Julho de 2000 a 14 de Fevereiro de 2004 e a fase de tempo livre de 15 de Fevereiro de 2004 a 30 de Setembro de 2007.

32 Além do seu vencimento, reduzido proporcionalmente à redução do seu tempo de trabalho, E. Steinicke recebe um complemento que não confere direito a pensão e não pode exceder 83% da remuneração líquida a que teria direito pelo tempo de trabalho de 50% que executava.

33 Nestas condições, as partes declararam o litígio solucionado em relação ao período com início em 1 de Julho de 2000 e o processo foi arquivado quanto a este aspecto.

34 Contudo, E. Steinicke pede a anulação da decisão do Arbeitsamt Reutlingen de 12 de Julho de 1999 e da decisão do Landesarbeitsamt Baden-Württemberg de 10 de Agosto de 1999, proferida sobre a reclamação, e que o Bundesanstalt für Arbeit seja obrigado a conceder-lhe também, em relação ao período de 1 de Outubro de 1999 a 30 de Junho de 2000, o benefício do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade, na modalidade de duas fases, em complemento da decisão do Arbeitsamt Reutlingen de 24 de Agosto de 2001.

35 O Bundesanstalt für Arbeit pede que este pedido seja indeferido pelo facto de E. Steinicke não preencher, relativamente ao período em causa, as condições previstas na disposição controvertida. A referida disposição também não é contrária ao artigo 141.° CE, uma vez que a exclusão dos funcionários que trabalham a tempo parcial, prevista na disposição controvertida, é objectivamente justificada pela finalidade do regime em causa.

36 Este tem como objectivo criar um elemento particular de gestão do pessoal que permite igualmente à função pública dar a sua contribuição para a política de emprego e, designadamente, para a política de descongestionamento do mercado de trabalho. O objectivo do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade consiste em encorajar a disponibilidade dos trabalhadores a tempo inteiro para aceitarem reduções do tempo de trabalho. O Bundesanstalt für Arbeit considera, por outro lado, que a exclusão dos funcionários que trabalham a tempo parcial se justifica igualmente por considerações de neutralidade dos custos e dos encargos em termos de planificação e de repartição das colocações.

37 Foi nestas condições que o Verwaltungsgericht Sigmaringen decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«O artigo 141.° CE, as Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE e/ou a Directiva 97/81/CE opõem-se ao § 72b, primeiro período, primeira frase, n.° 2, da

Bundesbeamtengesetz (lei alemã sobre o funcionários federais), na versão de 31 de Março de 1999, válida até 30 de Junho de 2000, nos termos da qual o regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade só pode ser concedido a um funcionário que, nos últimos cinco anos que antecedem o início da actividade a tempo parcial neste âmbito, tenha trabalhado na totalidade pelo menos três anos a tempo inteiro, quando muito mais mulheres do que homens trabalham a tempo parcial, sendo, assim, excluídas do benefício do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade nos termos dessa disposição?»

Quanto à questão prejudicial

Observações apresentadas ao Tribunal de Justiça

38 E. Steinicke afirma que a exclusão dos trabalhadores a tempo parcial do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade é contrária ao direito comunitário.

39 Considera que o argumento, segundo o qual a abertura do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade às pessoas que trabalham a tempo parcial não permitiria obter, no plano da política de emprego, um efeito equiparável à concessão apenas às pessoas que trabalham a tempo inteiro, não permite justificar a disposição controvertida. Tendo em conta o facto de que são sempre as mulheres que têm de se esforçar para conciliar a vida familiar e profissional, a necessidade de lugares a tempo parcial deveria ser considerada igualmente importante. Por outro lado, são precisamente os trabalhadores a tempo parcial que contribuem para economizar custos e flexibilizar o mercado de trabalho.

40 Igualmente pouco convincente é o argumento de que são consideráveis as despesas em termos de planificação e de repartição das colocações. Se um trabalhador a tempo parcial beneficiar do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade, a procura ulterior de um novo trabalhador a tempo parcial implica a mesma despesa. A despesa seria, por outro lado, duplicada se um trabalhador a tempo inteiro passasse ao regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade, pois teria de ser substituído por dois trabalhadores a tempo parcial. Em todo o caso, o facto de, após a alteração da disposição controvertida, os trabalhadores a tempo parcial poderem igualmente beneficiar directamente do referido regime mostra que se poderia ter encontrado uma solução para os problemas de planificação e de repartição das colocações.

41 O Governo português afirma que, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça em matéria de discriminação indirecta entre homens e mulheres, nem a questão da neutralidade dos custos nem a política do emprego constituem razões objectivas suficientes para justificar o tratamento discriminatório que se afigura existir no caso presente. Invocando o acórdão de 17 de Junho de 1998, Hill e Stapleton (C-243/95, Colect., p. I-3739) o referido governo afirma que a eliminação das discriminações deve prevalecer sobre as preocupações de ordem económica, sob pena de não se alcançar o objectivo da igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres.

42 A Comissão afirma, em primeiro lugar, que uma regra como a disposição controvertida constitui uma regra relativa a «condições de trabalho» na acepção do artigo 5.° da Directiva 76/207 e não diz respeito à «remuneração» na acepção do artigo 141.° CE e do artigo 1.° da Directiva 75/117. A instituição do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade pretende criar novos empregos e, consequentemente, flexibilizar o mercado do trabalho, incentivando mais funcionários a requererem o benefício do trabalho a tempo parcial em razão da idade a fim de permitir novos recrutamentos na função pública. Os benefícios financeiros que o legislador concede neste âmbito aos funcionários que beneficiam do referido regime constituem simplesmente incentivos que permitem alcançar os referidos objectivos da política de emprego.

43 Além disso, a Comissão afirma que, segundo as indicações do órgão jurisdicional de reenvio, a disposição controvertida é mais desfavorável para os trabalhadores femininos do que para os trabalhadores masculinos, dado que a percentagem de mulheres que ocupa um cargo a tempo parcial é consideravelmente mais elevada que a de homens. Será, assim, muito mais provável que os funcionários femininos não possam preencher a condição prévia prevista na disposição controvertida relativa à exigência de três anos de trabalho a tempo inteiro durante os cinco últimos anos que antecedem a actividade a tempo parcial. Afigura-se, por isso, à primeira vista, que existe uma discriminação com base no sexo.

44 Por último, no que se refere à questão de saber se essa discriminação pode ser justificada, a Comissão recorda que os Estados-Membros podem escolher as medidas susceptíveis de realizar os respectivos objectivos de política social e que considerações de ordem orçamental podem estar na base das opções de política social de um Estado-Membro e influenciar a natureza ou o alcance das medidas de protecção social que pretenda adoptar. Contudo, essas considerações não constituem em si mesmas um objectivo prosseguido por essa política, não sendo, por consequência, susceptíveis de justificar uma discriminação em detrimento de um dos sexos (v. acórdão de 24 de Fevereiro de 1994, Roks e o., C-343/92, Colect., p. I-571, n.° 35).

45 No presente caso, a Comissão afirma que as considerações de neutralidade de custos e de encargos em termos de planificação e de repartição das colocações em que se baseia o Bundesanstalt für Arbeit são razões meramente económicas e não constituem, por isso, justificação suficiente para uma desigualdade de tratamento com base no sexo (v., igualmente, neste sentido, acórdão Hill e Stapleton, já referido, n.° 40).

46 Por outro lado, segundo a Comissão, os problemas de ordem administrativa e orçamental invocados pelo Bundesanstalt für Arbeit não bastam para convencer. Por um lado, nos termos da disposição controvertida, pode igualmente encarar-se o caso de funcionários que, tendo trabalhado a tempo inteiro pelo menos durante

três anos no período de cinco anos que antecede o respectivo pedido e que tinham, por isso, direito ao benefício do trabalho a tempo parcial em razão da idade, ocupassem um cargo a tempo parcial precisamente antes de beneficiarem do referido regime, pelo que, também nestes casos, seriam incontornáveis os encargos relativos a considerações de ordem orçamental e de política de pessoal invocados pelo Bundesanstalt für Arbeit. Por outro lado, a alteração em 2000 da disposição controvertida, a fim de permitir aos trabalhadores a tempo parcial beneficiarem do regime, evidencia que as consequências negativas que se receavam não poderiam ter sido tão graves como afirma.

47 Quanto à política de descongestionamento do mercado de trabalho invocada pelo Bundesanstalt für Arbeit para justificar a disposição controvertida, a Comissão afirma que um Estado-Membro tem de justificar de forma bastante que os meios escolhidos eram adequados para alcançar o objectivo pretendido e necessários para esse efeito. No entender da Comissão, a disposição controvertida é contraditória a este respeito, na medida em que pode precisamente dissuadir os referidos trabalhadores que contribuem para o descongestionamento do mercado de trabalho de aceitarem trabalho a tempo parcial devido ao facto de não poderem, eventualmente, beneficiar do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade.

Resposta do Tribunal de Justiça

48 A fim de dar uma resposta útil ao órgão jurisdicional de reenvio, há que verificar a título liminar se o regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade, em causa no processo principal, se enquadra na Directiva 76/207 ou se, pelo contrário, é abrangido pelo artigo 141.° CE e pela Directiva 75/117.

49 A este respeito, ter-se-á de constatar que o regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade visa reduzir o tempo de trabalho normal, quer através de uma diminuição uniforme da duração do trabalho durante todo o período considerado

(modalidade a tempo parcial) quer através de uma saída antecipada da vida profissional (modalidade em duas fases). Nos dois casos, o regime afecta o exercício da actividade profissional dos trabalhadores em causa, reorganizando o seu tempo de trabalho (v., neste sentido, acórdão de 20 de Março de 2003, Kutz-Bauer, Colect., p. I-2741, n.º 44).

50 Deve, por isso, concluir-se que o regime em causa no processo principal institui regras relativas a condições de trabalho, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207.

51 O facto de o acesso a este regime ter consequências pecuniárias para o trabalhador em causa não faz com que este regime seja abrangido pelo âmbito de aplicação do artigo 141.º CE ou da Directiva 75/117, dado que estas disposições são baseadas na estreita ligação existente entre a natureza da prestação do trabalho e o montante do salário do trabalhador (v., neste sentido, acórdãos de 30 de Março de 2000, JämO, C-236/98, Colect., p. I-2189, n.º 59, e de 19 de Março de 2002, Lommers, C-476/99, Colect., p. I-2891, n.º 28).

52 Tendo em conta o facto de o regime em causa no processo principal instituir regras relativas a condições de trabalho, na acepção do artigo 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207, não há que analisar, no presente processo, se a Directiva 97/81 é aplicável ao processo principal.

53 Nestas condições, a questão prejudicial deve ser entendida como tendo em vista esclarecer se os artigos 2.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 devem ser interpretados no sentido de que são contrários a uma disposição como a disposição controvertida, segundo a qual o trabalho a tempo parcial em razão da

idade só pode ser concedido a um funcionário que, durante os cinco últimos anos que antecedem a actividade a tempo parcial neste âmbito, tenha trabalhado no total pelo menos três anos a tempo inteiro, quando muito mais mulheres do que homens trabalham a tempo parcial e estão, assim, excluídas do benefício do trabalho a tempo parcial em razão da idade por força dessa disposição.

54 Resulta do processo que o acesso ao regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade previsto na disposição controvertida apenas é concedido às pessoas que, nos últimos cinco anos que antecedem a actividade a tempo parcial em razão da idade, trabalharam pelo menos três anos a tempo inteiro.

55 O despacho de reenvio esclarece que é pacífico que, na Alemanha, mais mulheres do que homens trabalham a tempo parcial e que cerca de 90% dos trabalhadores a tempo parcial da função pública alemã são mulheres.

56 Daqui resulta que o grupo de pessoas que trabalhou essencialmente a tempo parcial durante o período indicado na disposição controvertida e que, por esse facto, é excluído do regime nela previsto, é composto maioritariamente por mulheres.

57 Nestas condições, deve concluir-se que uma disposição como a aqui controvertida conduz, de facto, a uma discriminação dos trabalhadores femininos em relação aos trabalhadores masculinos e deve, em princípio, ser considerada contrária aos artigos 2.°, n.° 1, e 5.°, n.° 1, da Directiva 76/207. Só não seria esse o caso se a diferença de tratamento entre as duas categorias de trabalhadores se justificasse por factores objectivos e estranhos a qualquer discriminação fundada no sexo (v., neste sentido, acórdãos de 13 de Julho de 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Colect., p. 2743, n.° 12; de 6 de Fevereiro de 1996, Lewark, C-457/93, Colect., p. I-243, n.° 31; Hill e Stapleton, já referido, n.° 34; de 6 de Abril de 2000, Jørgensen, C-226/98, Colect., p. I-2447, n.° 29, e Kutz-Bauer, já referido, n.° 50).

58 Incumbe ao órgão jurisdicional nacional, único competente para apreciar os factos e interpretar a legislação nacional, apurar se está perante esse caso. Há que verificar, tendo em conta todos os elementos pertinentes e a possibilidade de atingir, por outros meios, os objectivos prosseguidos pelas disposições em causa, se esses objectivos se revelam alheios a qualquer discriminação baseada no sexo e se essas disposições, como meios destinados a atingir determinados objectivos, podem contribuir para a sua realização (v., neste sentido, acórdão de 9 de Fevereiro de 1999, Seymour-Smith e Perez, C-167/97, Colect., p. I-623, n.° 72, e Kutz-Bauer, já referido, n.° 51).

59 No entanto, embora caiba ao órgão jurisdicional nacional, no âmbito de um reenvio prejudicial, verificar a existência de tais factores objectivos no caso concreto que lhe é submetido, o Tribunal de Justiça, chamado a dar respostas úteis ao juiz nacional, tem competência para fornecer indicações, baseadas nos autos do processo principal e nas observações escritas e orais que lhe foram apresentadas, susceptíveis de permitir ao órgão jurisdicional nacional decidir (v. acórdãos, já referidos, Hill e Stapleton, n.° 36; Seymour-Smith e Perez, n.° 68, e Kutz-Bauer, n.° 52).

60 O Bundesanstalt für Arbeit afirma, conforme resulta do despacho de reenvio, que as considerações relativas à política de emprego e à neutralidade dos custos e encargos relativos à planificação e à repartição das colocações na função pública devem ser qualificadas como considerações objectivas susceptíveis de justificar a desigualdade de tratamento a que a disposição controvertida conduz.

61 Quanto ao argumento extraído pelo Bundesanstalt für Arbeit da política de emprego e, designadamente, da promoção da contratação, há que recordar que compete aos Estados-Membros escolher as medidas susceptíveis de realizar os

objectivos que prosseguem em matéria de emprego. O Tribunal de Justiça reconheceu que os Estados-Membros dispõem de uma ampla margem de apreciação no exercício desta competência (v. acórdão Seymour-Smith e Perez, já referido, n.° 74).

62 Além disso, como já afirmou o Tribunal de Justiça, é incontestável que a promoção do emprego constitui um objectivo legítimo de política social (v. acórdãos, já referidos, Seymour-Smith e Perez, n.° 71, e Kutz-Bauer, n.° 56).

63 No entanto, a margem de apreciação de que os Estados-Membros dispõem em matéria de política social não pode ter como efeito esvaziar de conteúdo a aplicação de um princípio fundamental do direito comunitário como é o da igualdade de tratamento entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos (v. acórdãos, já referidos, Seymour-Smith e Perez, n.° 75, e Kutz-Bauer, n.° 57).

64 Ora, simples generalizações a respeito da aptidão do regime em causa no processo principal para a promoção do emprego não bastam para demonstrar que o objectivo das regras controvertidas é alheio a qualquer discriminação em razão do sexo nem para fornecer elementos que permitam razoavelmente concluir que os meios escolhidos eram adequados à realização desse objectivo (acórdão Kutz-Bauer, já referido, n.° 58).

65 Por outro lado, como a Comissão e o órgão jurisdicional de reenvio observaram, a disposição controvertida exclui do benefício do regime de trabalho a tempo parcial o grupo de pessoas, ou seja, os funcionários que trabalham a tempo parcial, que presta, aliás, uma contribuição significativa para o objectivo do descongestionamento do mercado de trabalho. Consequentemente, uma disposição nacional que pode dissuadir trabalhadores de aceitar um trabalho a tempo parcial pelo facto de, posteriormente, já não poderem eventualmente beneficiar

do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade não pode à partida ser considerada um meio apto ou adequado a alcançar o objectivo de desconges-tionar o mercado de trabalho.

66 Quanto às considerações adiantadas pelo Bundesanstalt für Arbeit relativamente à neutralidade dos custos e encargos relativos à planificação e à repartição das colocações na função pública alemã, deve recordar-se que, embora considerações de ordem orçamental possam estar na base das opções de política social de um Estado-Membro e influenciar a natureza ou o alcance das medidas de protecção social que pretenda adoptar, não constituem, todavia, em si mesmas, um objectivo prosseguido por essa política, não sendo, por consequência, susceptíveis de justificar uma discriminação em detrimento de um dos sexos (acórdãos, já referidos, Roks e o., n.° 35, e Kutz-Bauer, n.° 59).

67 Além disso, admitir que considerações de ordem orçamental possam justificar uma diferença de tratamento entre homens e mulheres, o que constituiria uma discriminação indirecta baseada no sexo, implicaria que a aplicação e o alcance de uma regra tão fundamental do direito comunitário como a da igualdade entre homens e mulheres pudesse variar, no tempo e no espaço, em função do estado das finanças públicas dos Estados-Membros (acórdãos, já referidos, Roks e o., n.° 36, e Kutz-Bauer, n.° 60).

68 Deve igualmente recordar-se que o Bundesanstalt für Arbeit, quer enquanto autoridade pública quer enquanto entidade patronal, também não pode justificar uma discriminação resultante do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade pelo mero facto de a eliminação dessa discriminação implicar um aumento dos seus custos (v. acórdão Kutz-Bauer, já referido, n.° 61).

69 Em todo o caso, como E. Steinicke e a Comissão observaram, o facto de, após a alteração da disposição controvertida feita em 2000, os trabalhadores a tempo

parcial poderem beneficiar igualmente do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade parece mostrar que as consequências financeiras negativas alegadas pelo Bundesanstalt für Arbeit quanto à admissão desses trabalhadores no regime não são tão graves como o mesmo afirma.

70 Consequentemente, cabe ao Bundesanstalt für Arbeit demonstrar perante o órgão jurisdicional nacional que a diferença de tratamento resultante do regime de trabalho a tempo parcial em razão da idade se justifica por razões objectivas e alheias a toda e qualquer discriminação com base no sexo. Se esta prova for feita, a mera circunstância de as disposições do referido regime limitarem o acesso ao mesmo aos trabalhadores que trabalharam pelo menos três anos a tempo inteiro nos últimos cinco anos que antecedem a actividade a tempo parcial no referido âmbito não pode ser considerada violação dos artigos 2.°, n.° 1, e 5.°, n.° 1, da Directiva 76/207.

71 Resulta igualmente do despacho de reenvio que o órgão jurisdicional de reenvio pretende averiguar, por outro lado, se, na medida em que o órgão jurisdicional nacional considere que os artigos 2.°, n.° 1, e 5.°, n.° 1, da Directiva 76/207 são contrários à disposição controvertida, dado que esta não é justificada por critérios objectivos e alheios a toda e qualquer discriminação com base no sexo, E. Steinicke terá direito, em relação ao período controvertido, às regalias correspondentes previstas pela legislação em vigor até 30 de Junho de 2000, ou às previstas na regulamentação em vigor a partir de 1 de Julho de 2000.

72 A este respeito, deve recordar-se que, em caso de violação da Directiva 76/207 por disposições legislativas que introduzem uma discriminação contrária à directiva, os órgãos jurisdicionais nacionais são obrigados a impedir essa discriminação por todos os meios ao seu alcance, designadamente aplicando essas disposições em benefício do grupo desfavorecido, sem ter de solicitar ou esperar a eliminação prévia desta pelo legislador, pela negociação colectiva ou por qualquer outro modo (v. acórdão Kutz-Bauer, já referido, n.° 75).

73 Contudo, não compete ao Tribunal de Justiça, mas sim ao órgão jurisdicional nacional, apreciar, à luz dos elementos de facto de que dispõe, quais as disposições nacionais que são aplicáveis no caso concreto para garantir o respeito do princípio da não discriminação enunciado na Directiva 76/207.

74 Tendo em conta as considerações que antecedem, deve responder-se à questão prejudicial que os artigos 2.°, n.° 1, e 5.°, n.° 1, da Directiva 76/207 devem ser interpretados no sentido de que são contrários a uma disposição como a disposição controvertida, segundo a qual o trabalho a tempo parcial em razão da idade só pode ser concedido a um funcionário que, durante os cinco últimos anos que antecedem a actividade a tempo parcial neste âmbito, tenha trabalhado no total pelo menos três anos a tempo inteiro, quando muito mais mulheres do que homens trabalham a tempo parcial e estão, assim, excluídas do benefício do trabalho a tempo parcial em razão da idade por força dessa disposição, a menos que tal se justifique por critérios objectivos e alheios a toda e qualquer discriminação com base no sexo.

Quanto às despesas

75 As despesas efectuadas pelo Governo português 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 (Sexta Secção),

pronunciando-se sobre a questão submetida pelo Verwaltungsgericht Sigmaringen, por despacho de 28 de Fevereiro de 2002, declara:

Os artigos 2.°, n.° 1, e 5.°, n.° 1, da Directiva 76/207/CEE 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, devem ser interpretados no sentido de que são contrários a uma disposição como o § 72b, primeiro período, primeira frase, n.° 2, da Bundesbeamtengesetz (lei alemã sobre os funcionários federais), na versão de 31 de Março de 1999 válida até 30 de Junho de 2000, segundo a qual o trabalho a tempo parcial em razão da idade só pode ser concedido a um funcionário que, durante os cinco últimos anos que antecedem a actividade a tempo parcial neste âmbito, tenha trabalhado no total pelo menos três anos a tempo inteiro, quando muito mais mulheres do que homens trabalham a tempo parcial e estão, assim, excluídas do benefício do trabalho a tempo parcial em razão da idade por força dessa disposição, a menos que tal se justifique por critérios objectivos e alheios a toda e qualquer discriminação com base no sexo.

Puissochet Schintgen Skouris

Macken Cunha Rodrigues

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 11 de Setembro de 2003.

O secretário

R. Grass

O presidente da Sexta Secção

J.-P. Puissochet