# ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA
6 de Fevereiro de 1996 *

No processo C-457/93,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 177.° do Tratado CEE, pelo Bundesarbeitsgericht, destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

**Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV**

e

**Johanna Lewark,**

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 119.° do Tratado CEE 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),

## O TRIBUNAL DE JUSTIÇA,

composto por: G. C. Rodríguez Iglesias, presidente, C. N. Kakouris, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet e G. Hirsch, presidentes de secção, G. F. Mancini, F. A.

* Língua do processo: alemão.

Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, J. L. Murray (relator), P. Jann e H. Ragnemalm, juízes,

advogado-geral: F. G. Jacobs,
secretário: H. A. Rühl, administrador principal,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação do Governo alemão, por Ernst Röder, Ministerialrat no Ministério Federal da Economia, e Bernd Kloke, Regierungsrat no mesmo ministério, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por Marie Wolfcarius, membro do Serviço Jurídico, e Horstpeter Kreppel, funcionário alemão destacado no Serviço Jurídico da Comissão, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações do Governo alemão e da Comissão na audiência de 2 de Maio de 1995,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 29 de Junho de 1995,

profere o presente

## Acórdão

1 Por despacho de 20 de Outubro de 1993, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 7 de Dezembro seguinte, o Bundesarbeitsgericht submeteu ao Tribunal, nos

termos do artigo 177.° Tratado CEE, uma questão relativa à interpretação do artigo 119.° do Tratado CEE 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 Esta questão foi suscitada no âmbito de um litígio que opõe J. Lewark (a seguir «demandante» ou «demandante na causa principal») ao Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV (a seguir «demandado» ou «demandado na causa principal») a propósito da não compensação por este último das horas prestadas pela demandante no âmbito de um estágio de formação necessário ao desempenho das suas actividades no seio da comissão de trabalhadores, mas além do seu horário individual de trabalho.

3 A demandante na causa principal trabalha, à razão de 30,8 horas semanais, na unidade de cuidados do Centro de Diálise do demandado. Faz também parte da comissão local de trabalhadores, que é composta por três membros. O seu horário de trabalho reparte-se em quatro dias por semana, sendo de 7,7 horas diárias.

4 O Centro de Diálise emprega na unidade de cuidados vinte e um assalariados, sete homens e catorze mulheres. Dos homens, seis trabalham a tempo completo e um a tempo parcial. Das mulheres, quatro trabalham a tempo completo e dez a tempo parcial. A demandante é o único membro da comissão de trabalhadores que trabalha a tempo parcial.

5 Entre 12 e 16 de Novembro de 1990, a demandante participou, com base numa decisão da comissão de trabalhadores e com o assentimento do demandado, num estágio de formação a tempo completo para obter os conhecimentos necessários ao desempenho das suas funções como membro da comissão de trabalhadores. O estágio de formação de 13 de Novembro de 1990 durou 7,5 horas. Nesse dia, caso a demandante não tivesse participado no estágio, não teria trabalhado, devido ao

facto de trabalhar a tempo parcial na empresa em questão. Todavia, esta última pagou-lhe o seu salário com base no horário semanal de 30,8 horas previsto no seu contrato de trabalho, sem compensação pelas horas prestadas em razão desse estágio.

6 Com efeito, por força das disposições conjugadas dos n.$^{os}$ 2 e 6 do artigo 37.° da Betriebsverfassungsgesetz (lei sobre a organização das empresas, a seguir «BetrVG»), os membros de uma comissão de trabalhadores que participam em semelhantes estágios devem ser dispensados pela entidade patronal das suas obrigações profissionais sem redução de salário.

7 A demandante pede uma compensação pelas 7,5 horas de estágio prestadas em 13 de Novembro de 1990. Em seu entender, não se pode exigir aos membros das comissões de trabalhadores que trabalham a tempo parcial que façam mais sacrifícios do que os que trabalham a tempo completo. Considera que a recusa do demandado constitui uma discriminação incompatível com o artigo 119.° do Tratado e com a directiva.

8 Em primeira instância, o Arbeitsgericht julgou procedentes as pretensões da demandante. Este julgamento foi confirmado em recurso pelo Landesarbeitsgericht.

9 Com efeito, este último considerou que a recusa em conceder uma compensação à demandante constituía uma discriminação indirecta contrária às disposições conjugadas do artigo 119.° do Tratado e da directiva. O órgão jurisdicional de recurso considerou que, nos termos das disposições em questão da BetrVG, os membros da comissão de trabalhadores que trabalham a tempo parcial são menos bem pagos do que os que trabalham a tempo completo. Ora, essa regulamentação afecta um número sensivelmente mais elevado de mulheres do que de homens. Com efeito, segundo os dados estatísticos oficiais, relativos ao fim do mês de Junho de 1991, 93,4% do total dos trabalhadores a tempo parcial eram mulheres e apenas 6,6%

eram homens. Portanto, o Landesarbeitsgericht está convencido de que a proporção de homens e de mulheres que trabalham a tempo parcial é, pelo menos, idêntica entre os membros de uma comissão de trabalhadores.

10 Por último, o Landesarbeitsgericht considerou que não existia qualquer razão objectiva que justificasse uma diferença de tratamento entre um trabalhador a tempo parcial e um trabalhador a tempo completo que façam parte de uma comissão de trabalhadores.

11 Contudo, o Bundesarbeitsgericht não concorda com este raciocínio. Com efeito, considera que, contrariamente ao que o Tribunal de Justiça decidiu no seu acórdão de 4 de Junho de 1992, Bötel (C-360/90, Colect., p. I-3589), o n.° 6 do artigo 37.° da BetrVG não cria uma discriminação indirecta contrária ao artigo 119.° do Tratado e à directiva.

12 Em seu entender, não é de excluir que o acórdão proferido pelo Tribunal de Justiça no processo Bötel, já referido, tenha por base uma errada apreciação da situação jurídica dos membros das comissões de trabalhadores no quadro da legislação alemã.

13 O Bundesarbeitsgericht observa que o artigo 119.°, primeiro parágrafo, do Tratado se refere a uma «igualdade de remunerações... por trabalho igual». Em seu entender, o trabalho, na acepção desta disposição, constitui uma prestação que é devida em razão de um contrato de trabalho e para o exercício da qual o trabalhador actua de acordo com as instruções dadas.

14 Ora, as funções no seio das comissões de trabalhadores são exercidas voluntariamente e a título gracioso e independentemente de qualquer nexo de subordinação. Portanto, não se inscrevem na noção de trabalho na acepção do artigo 119.° Quanto à compensação prevista pela legislação alemã, de modo algum constitui uma remuneração, visando apenas impedir que os membros das comissões de trabalhadores sofram perdas salariais devido à sua participação em acções de formação relacionadas com as suas actividades no seio dessas comissões.

15 Além disso, o Bundesarbeitsgericht considera que a legislação alemã não estabelece nenhuma diferença entre os membros das comissões de trabalhadores consoante trabalhem a tempo completo ou a tempo parcial. Com efeito, são todos protegidos do mesmo modo contra as perdas salariais resultantes da participação em acções de formação necessárias ao desempenho das suas actividades no seio dessas comissões.

16 Por último, o órgão jurisdicional de reenvio invoca uma causa de justificação objectiva que, em seu entender, é de natureza a justificar uma eventual diferença de tratamento entre os membros das comissões de trabalhadores que trabalham a tempo completo e os que trabalham a tempo parcial. Com efeito, os princípios do exercício da actividade a título gracioso e da compensação pela perda de salário visam garantir a independência dos membros das comissões de trabalhadores. Trata-se de evitar que o desempenho de funções no seio dessas comissões seja influenciado pela perspectiva de remuneração adicional ou pelo receio de uma perda de salário.

17 Tendo em conta estes elementos, o Bundesarbeitsgericht decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«A proibição de discriminação indirecta na remuneração do trabalho (artigo 119.° do Tratado CEE e 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) impede os legisladores nacionais de dar ao exercício de funções nas comissões de trabalhadores a natureza de actividade voluntária não remunerada, limitando-se a proteger os membros de tais organismos contra perdas de remuneração que, de outra forma, sofreriam por falta ao trabalho devida ao exercício de funções nas comissões em causa?»

18 O Governo alemão sublinha que, no sistema alemão, a actividade no seio de uma comissão de trabalhadores, bem como a participação em estágios de formação e de

aperfeiçoamento necessários a essa actividade, são funções desempenhadas a título voluntário e gracioso que o membro exerce sem estar subordinado às instruções de uma entidade patronal. Portanto, estas funções não constituem prestações de trabalho pelas quais seja devida uma remuneração.

19 Por seu lado, a compensação a que se referem os n.os 2 e 6 do artigo 37.° da BetrVG, apenas tem por finalidade evitar que os membros das comissões de trabalhadores sofram perdas de remuneração devido à sua participação nessas comissões ou em acções de formação durante as horas de trabalho. Portanto, não constitui uma remuneração devida em razão de obrigações profissionais que incumbem ao trabalhador nos termos de um contrato de trabalho.

20 Há que recordar, liminarmente, que os conceitos e qualificações jurídicas estabelecidos pelo direito nacional não podem afectar a interpretação ou a força vinculativa do direito comunitário nem, por consequência, o alcance do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e os trabalhadores femininos consagrada no artigo 119.° do Tratado e na directiva e desenvolvido pela jurisprudência do Tribunal de Justiça (v. os acórdãos Bötel, já referido, e de 19 de Março de 1964, Unger, 75/63, Colect. 1962-1964, p. 419).

21 Seguidamente, há que sublinhar que resulta de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que o conceito de «remuneração», na acepção do artigo 119.° do Tratado, compreende todos os benefícios em dinheiro ou em espécie, actuais ou futuros, desde que sejam atribuídos, ainda que indirectamente, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do trabalho deste último, seja nos termos de um contrato de trabalho, de disposições legislativas ou a título voluntário (v. os acórdãos Bötel, já referido, n.° 12, e de 17 de Maio de 1990, Barber, C-262/88, Colect., p. I-1889, n.° 12).

22 Ora, como o Tribunal de Justiça considerou no acórdão Bötel, já referido, n.° 14, embora uma indemnização como a que está em causa no processo principal não decorra, enquanto tal, do contrato de trabalho, é todavia paga pela entidade patronal nos termos das disposições legislativas e em razão da existência de relações de

trabalho assalariado. Com efeito, os membros de uma comissão de trabalhadores devem necessariamente ter a qualidade de assalariados de uma empresa para poderem participar na comissão de trabalhadores desta última.

23 Daqui resulta que a compensação pela perda de salário sofrida devido à participação em estágios de formação que fornecem os conhecimentos necessários para o desempenho de funções no seio das comissões de trabalhadores deve ser considerada como remuneração na acepção do artigo 119.°, uma vez que constitui uma regalia paga indirectamente pela entidade patronal em razão da existência de uma relação de trabalho.

24 O Governo alemão também considera, no que está de acordo com o órgão jurisdicional de reenvio, que a legislação em causa não institui qualquer diferença de tratamento entre os membros da comissão de trabalhadores que trabalham a tempo parcial e ou que trabalham a tempo completo. Com efeito, gozam todos da mesma protecção contra as perdas de salário que resultem da sua participação em acções de formação.

25 A este respeito, o Tribunal de Justiça considerou, no seu acórdão de 15 de Dezembro de 1994, Helmig e o. (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, Colect., p. 5727, n.° 26), que existe desigualdade de tratamento sempre que a remuneração global para aos trabalhadores a tempo completo for mais elevada, havendo paridade de horas prestadas devido à existência de uma relação de trabalho assalariado, do que a paga aos trabalhadores a tempo parcial.

26 No caso em apreço, não é possível contestar que, quando os estágios de formação necessários à actividade das comissões de trabalhadores são organizados durante o horário de trabalho a tempo completo em vigor na empresa, mas fora do horário individual de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial que são membros dessas

comissões, a remuneração global recebida por estes últimos é, havendo paridade de horas prestadas, inferior à obtida pelos trabalhadores a tempo completo, membros dessas mesmas comissões de trabalhadores.

27 Ao que não se pode objectar que as horas consagradas a esses estágios de formação pelos membros das comissões de trabalhadores não resultam directamente da existência de um contrato de trabalho, uma vez que basta que essas horas sejam prestadas em razão da existência de uma relação de trabalho assalariado e que é realmente este o caso, como se verificou nos n.$^{os}$ 22 e 23 a propósito do conceito de remuneração.

28 Verificada a existência de uma diferença de tratamento, resulta de jurisprudência constante que, caso se prove que há uma percentagem consideravelmente mais baixa de mulheres do que de homens a trabalhar a tempo completo, a exclusão dos trabalhadores a tempo parcial do benefício de certas regalias será contrária ao artigo 119.° do Tratado quando, tendo em consideração as dificuldades que encontram os trabalhadores femininos para poderem trabalhar a tempo completo, essa medida não puder ser explicada por factores que excluam uma discriminação em razão do sexo (acórdãos de 13 de Março de 1981, Jenkins, 96/80, Recueil, p. 911, e de 13 de Maio de 1986, Bilka, 170/84, Colect., p. 1607).

29 Ora, resulta do despacho de reenvio que, segundo as estatísticas oficiais em matéria de emprego e em matéria social relativas a fins de Junho de 1991, 93,4% do total dos trabalhadores a tempo parcial eram mulheres e 6,6% eram homens. O Landesarbeitsgericht também considerou que, atendendo a esta proporção extremamente desigual de homens e mulheres que trabalham a tempo parcial, havia razões para pensar que a proporção de homens e mulheres que trabalham a tempo parcial e que são membros das comissões de trabalhadores é, pelo menos, da mesma ordem de grandeza.

30 Não tendo estes dados sido contestados, há que considerar que a aplicação de disposições legislativas, como as em que estão em causa no processo principal, origina, em princípio, uma discriminação indirecta em detrimento dos trabalhadores femininos, contrária ao artigo 119.° do Tratado e à directiva.

31 Só assim não seria caso a diferença de tratamento verificada se justificasse por factores objectivos e estranhos a qualquer discriminação em razão do sexo. A este respeito, o Tribunal de Justiça já decidiu no acórdão Bötel, já referido, que o Estado-Membro em causa podia fazer prova de que a referida legislação se justifica por esses factores.

32 Contudo, há que recordar que, embora caiba ao órgão jurisdicional nacional, no âmbito de um reenvio prejudicial, verificar a existência desses factores objectivos no caso concreto que lhe é submetido, o Tribunal de Justiça, chamado pelo juiz nacional a dar respostas úteis, tem competência para fornecer indicações, baseadas nos autos do processo principal, bem como nas observações escritas e orais que lhe foram apresentadas, susceptíveis de permitir ao órgão jurisdicional nacional decidir (v. o acórdão de 30 de Março de 1993, Thomas e o., C-328/91, Colect., p. I-1247, n.° 13).

33 O Governo alemão considera que, mesmo admitindo que se verifica, a diferença de tratamento está justificada pelo princípio da gratuitidade das funções de membro da comissão de trabalhadores, que visa garantir a sua independência. A natureza voluntária e graciosa das funções de membro da comissão de trabalhadores e a proibição de todas as vantagens ou desvantagens que se prendam com essas funções têm por finalidade assegurar essa independência tanto do ponto de vista interno como externo.

34 Além disso, resulta do despacho de reenvio que o Bundesarbeitsgericht considera que a vontade do legislador alemão de colocar a independência da comissão de trabalhadores acima do incentivo económico ao exercício das funções, como é expressa nas disposições em causa, constitui um objectivo de política social.

35 Semelhante objectivo de política social é, em si mesmo, estranho a qualquer discriminação em razão do sexo. Com efeito, não se pode contestar que a acção das comissões de trabalhadores participa efectivamente na política social da Alemanha, na medida em que essas comissões estão encarregadas de favorecer a existência de relações de trabalho harmoniosas no seio das empresas e no interesse destas. Por-

tanto, a preocupação de garantir a independência dos membros dessas comissões responde também a um objectivo legítimo de política social.

36 Há que recordar que, caso um Estado-Membro possa provar que os meios escolhidos respondem a um objectivo legítimo da sua política social, são aptos para atingir o objectivo prosseguido por esta e necessários para esse efeito, a simples circunstância de a disposição legislativa afectar um número muito mais elevado de trabalhadores femininos do que de trabalhadores masculinos não pode ser considerada uma violação do artigo 119.° (v. os acórdãos de 24 de Fevereiro de 1994, Roks e o., C-343/92, Colect., p. I-571, e de 14 de Dezembro de 1995, Megner e Scheffel, C-444/93, Colect., p. I-4741).

37 Todavia, importa ter em conta, como o Tribunal de Justiça já decidiu no acórdão Bötel, já referido, n.° 25, que uma legislação como a que está em causa é de natureza a dissuadir a categoria dos trabalhadores a tempo parcial, onde a proporção de mulheres é incontestavelmente preponderante, de exercer as funções de membro de uma comissão de trabalhadores ou de adquirir os conhecimentos necessários ao exercício dessas funções, tornando assim mais difícil a representação dessa categoria de trabalhadores por membros das comissões de trabalhadores qualificados.

38 À luz destas considerações e tendo em conta a possibilidade de atingir o objectivo de política social em causa através de outros meios, só no caso de a diferença de tratamento se revelar apta a garantir esse objectivo e necessária para esse efeito é que poderá ser justificada na acepção do o artigo 119.° do Tratado e da directiva. Incumbe ao órgão jurisdicional nacional verificar se assim é no caso em apreço.

39 Resulta das precedentes considerações que, no caso de a categoria dos trabalhadores a tempo parcial abranger um número consideravelmente mais elevado de mulheres do que de homens, a proibição de discriminação indirecta em matéria de

remuneração, conforme prevista no artigo 119.° e na directiva, opõe-se a que uma legislação nacional que, não sendo apta a atingir um objectivo legítimo de política social nem necessária para esse efeito, tem por consequência limitar ao horário individual de trabalho a compensação que os membros das comissões de trabalhadores que trabalham a tempo parcial devem receber da sua entidade patronal pela participação em estágios de formação que conferem os conhecimentos necessários para a actividade das comissões de trabalhadores, organizados durante o horário de trabalho a tempo completo em vigor na empresa mas que excedem o seu horário individual de trabalho a tempo parcial, quando os membros das comissões de trabalhadores que trabalham a tempo completo obtêm uma compensação, pela sua participação nesses mesmos estágios, até ao limite do horário de trabalho a tempo completo.

## Quanto às despesas

40 As despesas efectuadas pelo Governo alemão e pela Comissão das Comunidades Europeias, 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 a questão submetida pelo Bundesarbeitsgericht, por despacho de 20 de Outubro de 1993, declara:

**No caso de a categoria dos trabalhadores a tempo parcial abranger um número consideravelmente mais elevado de mulheres do que de homens, a proibição de**

**discriminação indirecta em matéria de remuneração, conforme prevista no artigo 119.° do Tratado CEE e na 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, opõe-se a que uma legislação nacional que, não sendo apta a atingir um objectivo legítimo de política social nem necessária para esse efeito, tem por consequência limitar ao horário individual de trabalho a compensação que os membros das comissões de trabalhadores que trabalham a tempo parcial devem receber da sua entidade patronal pela participação em estágios de formação que conferem os conhecimentos necessários para a actividade das comissões de trabalhadores, organizados durante o horário de trabalho a tempo completo em vigor na empresa mas que excedem o seu horário individual de trabalho a tempo parcial, quando os membros das comissões de trabalhadores que trabalham a tempo completo obtêm uma compensação, pela sua participação nesses mesmos estágios, até ao limite do horário de trabalho a tempo completo.**

Rodríguez Iglesias Kakouris Edward

Puissochet Hirsch

Mancini Schockweiler Moitinho de Almeida

Kapteyn Gulmann

Murray Jann Ragnemalm

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 6 de Fevereiro de 1996.

O secretário

R. Grass

O presidente

G. C. Rodríguez Iglesias