# ACÓRDÃO DO TRIBUNAL
13 de Maio de 1986 *

No processo 170/84,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal, nos termos do artigo 177.° do Tratado CEE, pelo Bundesarbeitsgericht, visando obter, no litígio pendente perante este órgão jurisdicional entre

**Bilka-Kaufhaus GmbH**

e

**Karin Weber von Hartz,**

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

O TRIBUNAL,

constituído pelos Srs. Mackenzie Stuart, presidente, T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann e R. Joliet, presidentes de secção, G. Bosco, O. Due, Y. Galmot e C. Kakouris, juízes,

advogado-geral: M. Darmon
secretário: D. Louterman, administradora

considerando as observações apresentadas:

— em nome da Bilka-Kaufhaus GmbH, parte recorrente no processo principal, pelos advogados K. H. Koch, J. Burkardt e G. Haberer, de Frankfurt,

— em nome de Karin Weber von Hartz, parte recorrida no processo principal, pelo advogado H. Thon, de Frankfurt,

— em nome do Governo do Reino Unido, por S. H. Hay, do Treasury Solicitor's Department, na qualidade de agente,

* Língua do processo: alemão.

— em nome da Comissão das Comunidades Europeias, por J. Pipkorn e M. Beschel, membros do seu Serviço Jurídico, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 15 de Outubro de 1985,

profere o presente

ACÓRDÃO

(A parte relativa aos factos não é reproduzida)

## Fundamentos da decisão

1 Por despacho de 5 de Junho de 1984, que deu entrada na Secretaria do Tribunal em 2 de Julho seguinte, o Bundesarbeitsgericht colocou, nos termos do artigo 177.° do Tratado CEE, três questões prejudiciais relativas à interpretação do artigo 119.° do referido Tratado.

2 Estas questões foram suscitadas ao âmbito de um litígio que opõe a sociedade Bilka-Kaufhaus GmbH (a seguir designada por Bilka) à sua antiga empregada Karin Weber von Hartz, respeitante ao direito desta a uma pensão de reforma a cargo do regime complementar de pensões instituído pela Bilka a favor dos seus empregados.

3 Resulta dos autos que a Bilka, que faz parte de um grupo de grandes armazéns estabelecido na República Federal da Alemanha e emprega vários milhares de pessoas, criou, há alguns anos, um regime complementar de pensões (a seguir designado por pensões de empresa) para os seus empregados. Este regime, várias vezes modificado, é considerado parte integrante dos contratos de trabalho celebrados entre a Bilka e os seus empregados.

4 Nos termos da versão em vigor a partir de 26 de Outubro de 1973, os empregados a tempo parcial apenas podem beneficiar deste regime se tiverem trabalhado a tempo inteiro durante pelo menos 15 anos, num período total de 20 anos.

5 Karin Weber foi empregada da Bilka, como vendedora, de 1961 a 1976. Depois de ter trabalhado a tempo inteiro, optou pelo trabalho a tempo parcial, desde 1 de Outubro de 1972 até ao termo da sua relação laboral. Dado que não tinha cumprido um mínimo de 15 anos a tempo inteiro, a Bilka recusou-lhe a concessão de uma pensão de empresa.

6 Karin Weber contestou, perante os tribunais do trabalho alemães, a legalidade da recusa oposta pela Bilka, salientando, entre outros aspectos, que o regime de pensões de empresa violava o princípio da igualdade de remunerações entre trabalhadores masculinos e femininos, consagrado pelo artigo 119.° do Tratado CEE. Karin Weber sustentou, a este respeito, que a exigência, para a concessão de uma pensão de empresa, de um período mínimo de trabalho a tempo inteiro, desfavorece as trabalhadoras, que, a fim de cuidarem da família e dos filhos, seriam levadas a optar pelo trabalho a tempo parcial mais facilmente do que os seus colegas masculinos.

7 Pelo contrário, a Bilka afirmou que nenhuma violação do princípio da igualdade de remuneração lhe poderia ser imputada, visto que a decisão de excluir os empregados a tempo parcial do regime das pensões de empresa se basearia em motivos económicos objectivamente justificados. Sublinhou, a este respeito, que o emprego de trabalhadores a tempo inteiro ocasiona, em relação aos trabalhadores a tempo parcial, menores encargos acessórios e permite a utilização do pessoal durante todo o período de abertura dos estabelecimentos. Invocando estatísticas relativas ao grupo de que faz parte, a Bilka alegou que as beneficiárias de 81,3 % das pensões de empresa pagas até 1980 foram mulheres, quando estas apenas representam 72 % dos efectivos. Estes dados demonstrariam a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo no regime em questão.

8 O litígio entre Karin Weber e a Bilka subiu, em recurso de revista, ao Bundesarbeitsgericht, que decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal as seguintes questões:

«1) O artigo 119.° do Tratado CEE é infringido, por "discriminação indirecta", quando uma sociedade de grandes armazéns que emprega principalmente mulheres exclui os empregados a tempo parcial do benefício do regime de pensões da empresa, não obstante o facto de essa exclusão atingir, de modo desproporcionado, mais mulheres do que homens?

2) Em caso de resposta afirmativa à questão 1

a) A empresa pode justificar essa discriminação alegando que pretende ter o menor número possível de empregados a tempo parcial, quando o interesse da empresa não impõe tal política de pessoal no sector dos grandes armazéns?

b) A empresa deve organizar o seu regime de pensões de forma a tomar devidamente em consideração as dificuldades particulares que enfrentam os empregados com encargos familiares para preencher as condições que dão direito a uma pensão de empresa?».

9 De acordo com o artigo 20.° do Protocolo relativo ao Estatuto do Tribunal de Justiça da CEE, foram apresentadas observações escritas pela Bilka, por Karin Weber, pelo Governo do Reino Unido e pela Comissão das Comunidades Europeias.

**Quanto à aplicabilidade do artigo 119.°**

10 Liminarmente, o Governo do Reino Unido fez notar que as condições às quais a entidade patronal subordina a concessão aos seus empregados dos benefícios de um regime de pensões de empresa, tal como o referido pelo órgão jurisdicional nacional nas questões apresentadas, não são abrangidas pelo âmbito de aplicação do artigo 119.° do Tratado.

11 Em apoio desta tese, menciona o acórdão de 15 de Junho de 1978 (Defrenne, 149/77, Recueil, p. 1365), no qual o Tribunal teria afirmado que o artigo 119.° se refere unicamente às discriminações em matéria salarial entre trabalhadores masculinos e femininos e que o alcance deste artigo não poderia alargar-se ao ponto de abranger outros elementos da relação de trabalho, mesmo que se trate de elementos cuja aplicação possa ter consequências de ordem pecuniária para os interessados.

12 O Governo do Reino Unido cita, no mesmo sentido, o acórdão de 16 de Fevereiro de 1982 (Burton, 19/81, Recueil, p. 555), em que o Tribunal decidiu que uma pretensa discriminação relativa às idades mínimas para beneficiar de uma compensação por rescisão voluntária do contrato de trabalho, fixadas em termos diferentes para os homens e para as mulheres, não cai no âmbito de aplicação do artigo 119.°, mas no da Directiva 76/207 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, fasc. 02, p. 70).

13 Além disso, na audiência, o Governo do Reino Unido invocou o texto da proposta de directiva do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social, apresentada pela Comissão em 5 de Maio de 1983 (JO C 134, p. 7). Segundo o referido Governo, o facto de a Comissão ter considerado que devia apresentar uma tal proposta revela que os regimes profissionais de reforma semelhantes ao referido nas questões prejudiciais estão abrangidos, não pelo artigo 119.°, mas pelos artigos 117.° e 118.°, de modo que a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres está dependente, neste domínio, da adopção de disposições específicas por parte das instituições.

14 Pelo contrário, a Comissão alegou que o regime de pensões de empresa referido pelo órgão jurisdicional nacional está abrangido pela noção de remuneração, na acepção do segundo parágrafo do artigo 119.° Menciona, em apoio da sua opinião, o acórdão de 11 de Março de 1981 (Worringham, 69/80, Recueil, p. 767).

15 Para resolver o problema de interpretação suscitado pelo Governo do Reino Unido, é necessário lembrar que, nos termos do primeiro parágrafo do artigo 119.°, os Estados-membros são obrigados a garantir a aplicação do princípio da igualdade de remuneração, por trabalho igual, entre trabalhadores masculinos e femininos. No seu segundo parágrafo, o artigo 119.° define a noção de «remuneração», para os efeitos do mesmo artigo, como «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».

16 No seu acórdão de 25 de Maio de 1971 (Defrenne, 80/70, Recueil, p. 445), o Tribunal examinou a questão de saber se uma pensão de reforma instituída no âmbito de um regime legal de segurança social constitui uma regalia paga indirectamente pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último, na acepção do segundo parágrafo do artigo 119.°

17 O Tribunal respondeu negativamente à questão, considerando que, embora certas regalias integráveis no conceito de prestações de segurança social não sejam, em princípio, estranhas à noção de remuneração, na acepção do artigo 119.°, já no entanto não se podem incluir nesta noção os regimes ou prestações de segurança social, designadamente as pensões de reforma, directamente regulados pela lei, sem qualquer elemento de concertação no seio da empresa ou do ramo profissional interessado, e obrigatoriamente aplicáveis a categorias gerais de trabalhadores.

18 A este respeito, o Tribunal observou que os regimes de segurança social asseguram aos trabalhadores o benefício de um sistema legal para cujo financiamento contribuem trabalhadores, entidades patronais e, eventualmente, os poderes públicos, numa medida que está menos em função da relação laboral entre a entidade patronal e o trabalhador do que de considerações de política social, de modo que a parte do financiamento de tais regimes que incumbe às entidades patronais não pode ser considerada como um pagamento directo ou indirecto ao trabalhador, na acepção do segundo parágrafo do artigo 119.°

19 Por consequente, é necessário saber se as conclusões a que o Tribunal chegou no acórdão acima mencionado podem aplicar-se igualmente ao caso referido pelo órgão jurisdicional nacional.

20 A este respeito, deve sublinhar-se que, como resulta dos autos, o regime de pensões de empresa em causa no processo principal, mesmo que tenha sido adoptado em conformidade com as disposições previstas pelo legislador alemão quanto aos regimes do mesmo tipo, tem a sua origem num acordo celebrado entre a Bilka e o conselho da empresa, que representa os seus empregados, com vista a complementar as prestações sociais, devidas por força da legislação nacional de aplicação geral, com prestações cujo financiamento é suportado unicamente pela entidade patronal.

21 A origem convencional, e não legal, do regime em questão é confirmada pelo facto de o referido regime e a respectiva regulamentação serem considerados, como atrás se disse, parte integrante dos contratos de trabalho entre a Bilka e os seus empregados.

22 Nestas condições, deve concluir-se que o regime de pensões de empresa referido no litígio principal não constitui um regime de segurança social directamente regulado pela lei e, por isso, subtraído ao âmbito de aplicação do artigo 119.°, mas, pelo contrário, que as prestações concedidas aos empregados nos termos do regime em causa constituem uma regalia paga pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último, nos termos do segundo parágrafo do artigo 119.°

23 Daqui resulta que a questão mencionada pelo órgão jurisdicional nacional se insere no âmbito de aplicação do artigo 119.°

**Quanto à primeira questão**

24 Na primeira questão que apresentou ao Tribunal, o órgão jurisdicional nacional pergunta se a política de pessoal seguida por uma sociedade de grandes armazéns, que consiste em excluir os empregados a tempo parcial de um regime de pensões de empresa, constitui uma discriminação proibida pelo artigo 119.°, quando essa exclusão atinge um número de trabalhadores femininos muito superior ao de trabalhadores masculinos.

25 Para responder a esta questão, impõe-se uma referência ao acórdão de 31 de Março de 1981 (Jenkins, 96/80, Recueil, p. 911).

26 Nesse acórdão, o Tribunal examinou a questão de saber se uma prática salarial que consiste em fixar uma remuneração horária menos elevada para o trabalho a tempo parcial do que para o trabalho a tempo inteiro é compatível com o artigo 119.°

27 Tal prática é comparável à referida pelo órgão jurisdicional nacional no presente processo, dado que, embora a Bilka não pratique diferentes remunerações à hora conforme se trate de trabalhadores a tempo parcial ou de trabalhadores a tempo inteiro, apenas concede o benefício de uma pensão de empresa aos trabalhadores que pertencem à segunda categoria. Como atrás ficou assente que tal pensão é abrangida pela noção de remuneração, nos termos do segundo parágrafo do artigo 119.°, daí resulta que a remuneração global paga pela Bilka aos trabalhadores a tempo inteiro é mais elevada, em igualdade de horas de trabalho prestado, do que a paga aos trabalhadores a tempo parcial.

28 Por conseguinte, as conclusões a que o Tribunal chegou no acórdão de 31 de Março de 1981 são igualmente válidas no âmbito do presente processo.

29 Daqui resulta que, se vier a provar-se que há uma percentagem consideravelmente mais baixa de mulheres do que de homens a trabalhar a tempo inteiro, a exclusão dos trabalhadores a tempo parcial do regime de pensões de empresa será contrária ao artigo 119.° quando, tendo em consideração as dificuldades que encontram os trabalhadores femininos para poderem trabalhar a tempo inteiro, essa medida não puder ser explicada por factores que excluam uma discriminação em razão do sexo.

30 Todavia, se a empresa puder provar que a sua prática salarial é explicável por factores objectivamente justificados e estranhos a qualquer discriminação em razão do sexo, não se verifica qualquer violação do artigo 119.°

31 Assim, deve responder-se à primeira questão do órgão jurisdicional nacional no sentido de que o artigo 119.° do Tratado é violado por uma sociedade de grandes armazéns que exclui os empregados a tempo parcial do regime de pensões de empresa quando esta medida abrange um número muito mais elevado de mulheres do que de homens, salvo se a empresa provar que tal medida se explica por factores objectivamente justificados e estranhos a qualquer discriminação em razão do sexo.

**Quanto à questão 2, alínea a)**

32 Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional nacional tem essencialmente por objectivo saber se se podem considerar como «razões económicas objectivamente justificadas», nos termos do acórdão de 31 de Março de 1981, as razões declaradas pela Bilka para explicar a sua política salarial, quando o interesse das empresas no sector dos grandes armazéns não impõe uma tal política.

33 A Bilka sustenta, nas suas observações, que a exclusão dos trabalhadores a tempo parcial do benefício do regime de pensões de empresa visa unicamente penalizar o recurso ao trabalho a tempo parcial. A Bilka salienta, a este respeito, que normalmente os trabalhadores a tempo parcial se recusam a trabalhar nos fins de tarde e

aos sábados. Por conseguinte, para assegurar a presença de um número suficiente de trabalhadores durantes estes períodos do horário, tinha de tornar o trabalho a tempo inteiro mais atraente do que o trabalho a tempo parcial, limitando unicamente aos trabalhadores a tempo inteiro a concessão do benefício das pensões de empresa. A Bilka deduz daqui que, com base no acórdão de 31 de Março de 1981, não se pode acusá-la de violar o artigo 119.°

34 Karin Weber alega, quanto às razões invocadas para justificar a referida exclusão, que a Bilka não é de modo nenhum obrigada a recrutar trabalhadores a tempo parcial e que, se decide fazê-lo, não está autorizada a limitar posteriormente os direitos à pensão desses trabalhadores, que já sofrem uma redução dos seus direitos devido à menor duração do seu trabalho.

35 Segundo a Comissão, o facto de se demonstrar que a entidade patronal, ao adoptar uma determinada prática salarial que discrimina de facto os trabalhadores femininos, pretende atingir objectivos alheios à discriminação das mulheres, não basta para excluir uma violação do artigo 119.° A Comissão considera que, para justificar, face a esta disposição, tal prática salarial, competiria à entidade patronal apresentar, como declarou o Tribunal no supracitado acórdão de 31 de Março de 1981, razões económicas objectivas relativas à gestão da empresa. Além disso, haveria que examinar se a prática salarial em causa seria necessária e proporcionada em relação aos objectivos visados pela entidade patronal.

36 Compete ao órgão jurisdicional nacional, que é o único competente para apreciar os factos, determinar se — e em que medida — os fundamentos apresentados por uma entidade patronal para explicar a adopção de uma prática salarial que se aplica independentemente do sexo do trabalhador, mas que atinge efectivamente mais mulheres do que homens, podem ser considerados como razões económicas objectivamente justificadas. Se o órgão jurisdicional nacional verificar que os meios escolhidos pela Bilka correspondem a uma verdadeira necessidade da empresa, são adequados para alcançar o objectivo prosseguido por esta e necessários para esse fim, a circunstância de as medidas em questão atingirem um número muito mais elevado de trabalhadores femininos do que de trabalhadores masculinos não basta para se concluir que implicam uma violação do artigo 119.°

37 Por conseguinte, há que responder à questão 2, alínea a), do órgão jurisdicional nacional no sentido de que, nos termos do artigo 119.°, uma sociedade de grandes armazéns pode justificar a adopção de uma política salarial que comporte a exclusão dos trabalhadores a tempo parcial do regime de pensões de empresa, indepen-

dentemente do seu sexo, mostrando que tem por objectivo empregar o menor número possível de trabalhadores deste tipo, quando se verificar que os meios escolhidos para alcançar este objectivo correspondem a uma verdadeira necessidade da empresa, são adequados para atingir o objectivo em questão e necessários para esse efeito.

**Quanto à questão 2, alínea b)**

38 Em último lugar, o órgão jurisdicional nacional pergunta, na questão 2, alínea b), se a entidade patronal é obrigada, por força do artigo 119.° do Tratado, a organizar o regime de pensões de empresa previsto para os seus empregados de modo a tomar em consideração o facto de as tarefas familiares que recaem sobre as trabalhadoras as impedirem de preencher as condições que dão direito a tal pensão.

39 Karin Weber, nas suas observações, é de opinião que se deve responder afirmativamente a esta questão. Alega que os efeitos desfavoráveis que as mulheres suportam devido à exclusão dos trabalhadores a tempo parcial do regime de pensões da empresa deveriam pelo menos ser atenuados, obrigando a entidade patronal a considerar como períodos de trabalho a tempo inteiro os períodos durante os quais as trabalhadoras tiveram de desempenhar tarefas de carácter familiar.

40 Segundo a Comissão, pelo contrário, o princípio contido no artigo 119.° não impõe às entidades patronais que tomem em consideração, ao estabelecerem um regime de pensões de empresa para os seus empregados, as obrigações familiares que recaem sobre estes. Na opinião da Comissão, um tal objectivo deveria ser prosseguido através de medidas adoptadas em aplicação do artigo 117.° Cita, a esse respeito, a proposta, ainda não aprovada, de directiva do Conselho relativa ao trabalho voluntário a tempo parcial, apresentada em 4 de Janeiro de 1982 (JO C 62, p. 7) e alterada em 5 de Janeiro de 1983 (JO C 18, p. 5).

41 Convém recordar, como foi reconhecido no acórdão de 15 de Junho de 1978, atrás citado, que o âmbito de aplicação do artigo 119.° se limita ao problema das discriminações em matéria salarial entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos. Em contrapartida, os problemas relacionados com as outras condições de emprego e de trabalho são abordados, nas suas linhas gerais, por outras disposições do direito comunitário, designadamente os artigos 117.° e 118.° do Tratado, na perspectiva de uma harmonização dos sistemas sociais dos Estados-membros e de uma aproximação das suas legislações nesse domínio.

42 A imposição de uma obrigação do tipo da evocada pelo órgão jurisdicional nacional na sua questão ultrapassa o âmbito de aplicação do artigo 119.° e não encontra, no estádio actual do direito comunitário, qualquer outro fundamento neste direito.

43 Portanto, há que responder à questão 2, alínea b) do órgão jurisdicional nacional no sentido de que o artigo 119.° não obriga as entidades patronais a organizar os regimes de pensões de empresa que instituem para os seus empregados de modo a tomar em consideração as dificuldades particulares que enfrentam os trabalhadores com encargos familiares para preencher as condições que dão direito a tal pensão.

**Quanto às despesas**

44 As despesas efectuadas pelo Governo do Reino Unido e pela Comissão das Comunidades Europeias, que apresentaram observações ao Tribunal, não podem ser reembolsadas. Tendo o processo, em relação às partes no processo principal, a natureza de um incidente levantado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este último decidir quanto às despesas.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL,

pronunciando-se sobre as questões que lhe foram submetidas pelo Bundesarbeitsgericht, por despacho de 5 de Junho de 1984, declara:

1) **Viola o artigo 119.° do Tratado CEE uma sociedade de grandes armazéns que exclui os empregados a tempo parcial do regime de pensões de empresa quando esta medida abrange um número muito mais elevado de mulheres do que de homens, salvo se a empresa provar que tal medida se explica por factores objectivamente justificados e estranhos a qualquer discriminação em razão do sexo.**

2) **Nos termos do artigo 119.°, uma sociedade de grandes armazéns pode justificar a adopção de uma política salarial que comporte a exclusão dos trabalhadores a tempo parcial do regime de pensões de empresa, independentemente do seu sexo, mostrando que tem por objectivo empregar o menor número possível de trabalhadores deste tipo, quando se verificar que os meios escolhidos para alcançar este objectivo correspondem a uma verdadeira necessidade da empresa, são adequados para atingir o objectivo em questão e necessários para esse efeito.**

3) **O artigo 119.° não obriga as entidades patronais a organizar os regimes de pensões de empresa que instituem para os seus empregados de modo a tomar em consideração as dificuldades particulares que enfrentam os trabalhadores com encargos familiares para preencher as condições que dão direito a tal pensão.**

Mackenzie Stuart Koopmans Everling Bahlmann

Joliet Bosco Due Galmot Kakouris

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, a 13 de Maio de 1986.

O secretário

P. Heim

O presidente

A. J. Mackenzie Stuart