

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção)
15 de Dezembro de 1994 *

Nos processos apensos C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93,

que têm por objecto pedidos dirigidos ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 177.º do Tratado CEE, pelo Landesarbeitsgericht Hamm (C-399/92), pelo Arbeitsgericht Hamburg (C-409/92 e C-425/92), pelo Arbeitsgericht Bochum (C-34/93), pelo Arbeitsgericht Elmshorn (C-50/93) e pelo Arbeitsgericht Neumünster (C-78/93), destinado a obter, nos litígios pendentes nestes órgãos jurisdicionais entre

Stadt Lengerich

e

Angelika Helmig (C-399/92),

e entre

Waltraud Schmidt

e

* Língua do processo: alemão.

HELMIG E O.

Deutsche Angestellten-Krankenkasse (C-409/92),

e entre

Elke Herzog

e

Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Hamburg eV (C-425/92),

e entre

Dagmar Lange

e

Bundesknappschaft Bochum (C-34/93),

e entre

Angelika Kussfeld

e

Detlef Bogdol GmbH (C-50/93),

e entre

Ursula Ludewig

e

Kreis Segeberg (C-78/93),

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 119.º 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 (Sexta Secção),

composto por: F. A. Schockweiler, presidente de secção, P. J. G. Kapteyn, G. F. Mancini, C. N. Kakouris e J. L. Murray (relator), juízes,

advogado-geral: M. Darmon

secretário: H. A. Rühl, administrador principal

vistas as observações escritas apresentadas:

- em representação de Elke Herzog (processo C-425/92), por Max Gussone, «pessoa competente» do Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltung Hamburg,

- em representação do Arbeiter-Samariter-Bund Landesverband Hamburg eV (processo C-425/92), por Tay Eich, advogado no foro de Hamburgo,

- em representação do Bundesknappschaft Bochum (processo C-34/93), por U. Bielefeld, advogado no foro de Hamm,

- em representação de Ursula Ludewig (processo C-78/93), por Dorothea Goergens, advogada no foro de Hamburgo,

- em representação do Kreis Segeberg (processo C-78/93), por Gerion Mihr, consultor no «Kreisausschuß»,

- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por Karen Banks, membro do Serviço Jurídico, e por Horstpeter Kreppel, funcionário alemão destacado no Serviço Jurídico da Comissão, na qualidade de agentes (processos C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93),

- em representação do Governo alemão, por Ernst Röder, Ministerialrat no Ministério Federal da Economia, e por Claus-Dieter Quassowski, Regierungsdirektor no mesmo ministério, na qualidade de agentes (processos C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93),

- em representação do Governo francês, por Claude Chavance, adido principal de administração central no Ministério dos Negócios Estrangeiros, e por Jean-Pierre Puissochet, director dos assuntos jurídicos no Ministério dos Negócios Estrangeiros, na qualidade de agentes (processo C-78/93),

- em representação do Governo helénico, por Nikolaos Mavrikas, consultor jurídico adjunto no Conselho Jurídico do Estado, e por Kyriakis Grigoriou, mandatária judicial do Conselho Jurídico do Estado (processo C-399/92), por Fokionas Georgakopoulos, consultor jurídico adjunto do Conselho Jurídico do Estado (processo C-409/92), por Dimitrios Raptis, consultor jurídico do Estado (processo C-425/92), por Vassileios Kondolaimos, consultor jurídico adjunto no Conselho Jurídico do Estado, e por Maria Basdeki, mandatária judiciária do Conselho Jurídico do Estado (processo C-34/93), na qualidade de agentes,

- em representação do Governo do Reino Unido, por S. Lucinda Hudson, Treasury Solicitor, e por David Pannick, barrister (processos C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-50/93), por John Collins, Treasury Solicitor, e por David Pannick, barrister (processo C-34/93) e por S. Lucinda Hudson, Treasury Solicitor (processo C-78/93), na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações de Elke Herzog, de Dagmar Lange, representada por Max Gussone, «pessoa competente» do «Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr», ÖTV, Bezirksverwaltung Hamburg, de Angelika Kussfeld, representada por Ute Lorenz, «Rechtssekretärin» do DGB — Deutscher Gewerkschaftsbund — Düsseldorf, da Detlef Bogdol GmbH, representada por Johannes Bungart, advogado no foro de Bona, de Ursula Ludewig, do Governo alemão, do Governo helénico, do Governo francês, do Governo do Reino Unido e da Comissão das Comunidades Europeias, na audiência de 10 de Março de 1994,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 19 de Abril de 1994,

profere o presente

Acórdão

- 1 Por seis despachos de 22 de Outubro, 4 e 6 de Novembro, 18 de Dezembro de 1992, 21 de Janeiro e 1 de Fevereiro de 1993, o Landesarbeitsgericht Hamm, o Arbeitsgericht Hamburg, o Arbeitsgericht Elmshorn, o Arbeitsgericht Bochum e o Arbeitsgericht Neumünster submeteram, nos termos do artigo 177.º do Tratado CEE, várias questões prejudiciais relativas à interpretação do artigo 119.º 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 Estas questões foram suscitadas no âmbito de litígios que opõem trabalhadores a tempo parcial, do sexo feminino, às respectivas entidades patronais. Aquelas trabalhadoras reivindicam o pagamento de acréscimos de salário pelas horas suplementares prestadas para além do respectivo horário individual de trabalho, e à mesma taxa que as horas prestadas por trabalhadores a tempo completo para além do período normal do trabalho. As convenções colectivas de trabalho aplicáveis dão aos trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial o direito a acréscimos do salário pelas horas suplementares prestadas unicamente para além do período normal de trabalho, tal como fixado nas mesmas convenções, sem, contudo, dar aos trabalhadores a tempo parcial o direito a acréscimos por horas prestadas para além do respectivo horário individual de trabalho.
- 3 As demandantes nos processos principais consideram que as disposições das convenções colectivas em causa efectuam uma discriminação contrária ao artigo 119.º do Tratado CEE e à directiva, ao preverem apenas acréscimos de salário para as horas suplementares prestadas para além do período normal de trabalho.

- 4 Entendendo que aqueles recursos suscitam problemas de interpretação do direito comunitário, os tribunais nacionais decidiram apresentar ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

— No processo C-399/92:

«1) Existe violação do artigo 119.º do Tratado CEE, sob a forma de ‘discriminação indirecta’, se uma convenção colectiva para os trabalhadores da Administração Pública da República Federal da Alemanha prever apenas o pagamento de acréscimos por trabalho suplementar se for ultrapassado o período normal de trabalho fixado por via convencional, não beneficiando assim os empregados cujo contrato individual não incluía a prestação de trabalho a tempo completo prevista na convenção colectiva de qualquer acréscimo de retribuição por trabalho suplementar, e se esta exclusão abranger de forma desproporcionada mais mulheres do que homens?

2) Se a resposta à primeira questão for afirmativa:

A negação aos trabalhadores a tempo parcial de qualquer retribuição por trabalho suplementar, nos termos da convenção colectiva, encontra justificação objectiva no facto de

a) por um lado, o pagamento de acréscimo de retribuição por trabalho suplementar fixado na convenção colectiva visar também compensar o maior esforço e impedir uma utilização excessiva do trabalhador, partindo de um princípio empírico segundo o qual o esforço despendido através da prestação de horas de trabalho suplementar é, à partida, maior para um trabalhador a tempo completo do que para um trabalhador a tempo parcial,

b) por outro, sem uma análise do caso concreto, se poder supor que a restrição da liberdade de disposição dos tempos livres atinge mais o empre-

gado a tempo completo, que tem de prestar trabalho para além do período normal fixado na convenção colectiva, do que o trabalhador a tempo parcial?

3) Se a resposta à segunda questão for negativa:

O primeiro parágrafo do artigo 119.º do Tratado CEE impõe o pagamento integral, aos trabalhadores a tempo parcial, do acréscimo de retribuição por horas suplementares por cada hora de trabalho prestada para além do seu período normal de trabalho estipulado no contrato individual, nos mesmos termos previstos para a prestação de horas suplementares por parte dos trabalhadores a tempo completo, ou o trabalhador a tempo parcial tem apenas direito a uma percentagem do acréscimo de retribuição por horas suplementares prevista para os trabalhadores a tempo completo, proporcional à duração do seu período normal de trabalho relativamente ao período normal de trabalho fixado na convenção colectiva?»

— No processo C-409/92:

«Uma regulamentação contida em convenção colectiva de trabalho que prevê um acréscimo a pagar pela entidade patronal por horas suplementares que excedam o período normal de trabalho previsto na convenção, não prevendo contudo o pagamento de tal acréscimo a trabalhadores empregados a tempo parcial que excedam o seu horário normal de trabalho individual mas não o período normal de trabalho previsto na convenção, será compatível com o artigo 119.º do Tratado CEE e com a directiva 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 (75/117/CEE), tendo em consideração que a percentagem de mulheres empregadas a tempo parcial é consideravelmente superior à de homens?»

— No processo C-425/92:

- «1) É compatível com o direito comunitário (artigo 119.º do Tratado CEE) uma disposição de uma convenção colectiva de trabalho (§ 34 da BAT), aplicável a um contrato individual de trabalho com base numa prática de empresa ou numa verdadeira adesão à convenção, que prevê, relativamente aos trabalhadores a tempo parcial que trabalhem para além do período de trabalho acordado no contrato, uma remuneração apenas proporcional à que receberiam nas mesmas condições trabalhadores a tempo completo (sem acréscimo por horas suplementares), quando tal regulamentação abranja uma percentagem de mulheres significativamente superior à de homens?»
- 2) Esta diferença de tratamento entre as duas categorias de trabalhadores justifica-se por critérios objectivos alheios a qualquer discriminação em razão do sexo?
- 3) Existem assim motivos que justifiquem o tratamento diferenciado dos sexos, por a diferenciação servir necessidades objectivas da empresa, ser adequada para alcançar os fins empresariais e necessária, de acordo com o princípio da proporcionalidade, quando o fundamento alegado para justificar a diferença de tratamento é o de que o acréscimo por horas suplementares se destina a compensar um maior esforço físico e a evitar a sobrecarga excessiva dos trabalhadores, não existindo esforço comparável da parte do trabalhador a tempo parcial quando este se limita a exceder o período contratualmente acordado sem atingir o período normal de trabalho (a tempo completo) de, em média, 38,5 horas por semana (v. os §§ 17, n.º 1, e 15, n.º 1, da BAT)?»

— No processo C-34/93:

«1) É incompatível com o artigo 119.º do Tratado CEE e com a Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975 (JO L 45, p. 19; EE 05 F2 p. 52), em especial com os seus artigos 1.º e 4.º, a regulamentação constante de convenção colectiva de trabalho aplicável a um organismo de direito público (a caixa federal de seguro dos mineiros) nos termos da qual o pagamento de acréscimo de retribuição por trabalho suplementar só é devido relativamente ao tempo de trabalho que exceda o período normal de trabalho, não abrangendo portanto os empregados que, nos termos do respectivo contrato individual de trabalho, não estão sujeitos ao período normal de trabalho, atendendo a que tal regulamentação abrange substancialmente mais mulheres do que homens e que se não justifica por factores objectivos independentes de qualquer discriminação em razão do sexo?

2) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão:

Constituem factores objectivos independentes de qualquer discriminação em razão do sexo, susceptíveis de justificar a regulamentação referida na questão 1, as considerações de que:

- a) a regulamentação em causa visa compensar um maior esforço físico e limitar a sobrecarga excessiva dos trabalhadores, sendo o acréscimo de esforço representado pelas horas suplementares *a priori* mais elevado para os trabalhadores a tempo completo do que para os trabalhadores a tempo parcial;
- b) se deve admitir que, normalmente, a limitação da possibilidade de disposição do tempo livre atinge em maior medida os trabalhadores a tempo completo que os trabalhadores a tempo parcial?

3) Em caso de resposta negativa à segunda questão:

O artigo 119.º do Tratado CEE exige que as horas de trabalho prestadas pelos trabalhadores a tempo parcial para além do período de trabalho a que estão obrigados em função do respectivo contrato individual de trabalho sejam pagas com o acréscimo integral de retribuição, previsto na convenção colectiva, para o pagamento das horas de trabalho prestadas para além do limite do período de trabalho semanal a tempo inteiro?»

— No processo C-50/93:

«Constitui infracção do artigo 119.º 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, o facto de um contrato colectivo de trabalho só prever o pagamento de acréscimo por horas suplementares no caso de ser excedido o período normal de trabalho estabelecido no contrato colectivo e, dessa forma, afastar geralmente o pagamento do acréscimo aos trabalhadores a tempo parcial, apesar de a parte de mulheres abrangidas por esta regulamentação ser substancialmente mais elevada do que a de homens?»

— No processo C-78/93:

«1) O artigo 119.º do Tratado CEE é violado, sob a forma de 'discriminação indirecta', quando uma convenção colectiva de trabalho para a função pública da República Federal da Alemanha só determine o pagamento de acréscimo por horas suplementares em caso de excesso relativamente ao período normal de trabalho previsto naquela convenção, de modo a os empregados que celebraram contratos individuais de trabalho com período inferior ao normal não se

encontrarem abrangidos pelo pagamento daquele acréscimo por horas suplementares, e caso esta excepção atinja um número desproporcionadamente mais elevado de mulheres do que de homens?

2) No caso de a resposta à primeira questão ser afirmativa:

O não pagamento de horas suplementares a trabalhadores empregados a tempo parcial, determinado pela convenção colectiva de trabalho, justifica-se materialmente pelo facto de

- a) o pagamento de horas suplementares se destinar a compensar um aumento do esforço e evitar uma sobrecarga excessiva dos trabalhadores, partindo da regra de experiência de que o esforço decorrente da prestação de horas suplementares é à partida maior para os trabalhadores a tempo completo do que para aqueles que estão empregados a tempo parcial, por um lado,
- b) abstraindo da apreciação de casos concretos, é de presumir que os trabalhadores com horário normal obrigados a prestar trabalho suplementar vêm mais limitada a possibilidade de disposição dos tempos livres do que aqueles que se encontram empregados a tempo parcial, por outro?»

5 Por despachos de 5 de Março e 15 de Julho de 1993, o Tribunal de Justiça ordenou a apensação dos processos C-399/92, C-409/92, C-425/92 e C-34/93 e dos processos C-50/93 e C-78/93, para efeitos da fase oral e do acórdão, nos termos do artigo 43.º do Regulamento de Processo.

Quanto à competência do Tribunal de Justiça

- 6 O demandado no processo C-78/93 sustenta liminarmente que o pedido de decisão prejudicial não é admissível. Considera que, mesmo que as disposições em causa violem o artigo 119.º do Tratado CEE, a demandante no processo principal não pode obter o pagamento dos acréscimos pedidos. A anulação pelo tribunal nacional das disposições impugnadas criaria um vazio jurídico que só poderia ser preenchido se o Tribunal de Justiça conseguisse apurar como teriam as partes pretendido regular a questão se tivessem tido conhecimento da alegada violação do direito comunitário.

- 7 Há que realçar antes de mais que, nos termos do artigo 177.º do Tratado CEE, sempre que uma questão de interpretação do Tratado ou dos actos derivados adoptados pelas instituições da Comunidade seja suscitada perante qualquer órgão jurisdicional de um dos Estados-membros, esse órgão pode, se considerar que uma decisão sobre essa questão é necessária ao julgamento da causa, pedir ao Tribunal de Justiça que sobre ela se pronuncie.

- 8 No quadro do processo de decisão prejudicial, o juiz nacional, único que tem conhecimento directo dos factos do processo, é quem está melhor posicionado para decidir, tendo em conta as particularidades daquele, sobre a necessidade de uma decisão prejudicial para o julgamento da causa (v. os acórdãos de 29 de Novembro de 1978, Pigs Marketing Board, 83/78, Recueil, p. 2347, e de 28 de Novembro de 1991, Durighello, C-186/90, Colect., p. I-5773).

- 9 Em consequência, quando as questões submetidas pelos órgãos jurisdicionais nacionais incidam sobre a interpretação de uma questão de direito comunitário, o Tribunal de Justiça tem, em princípio, o dever de decidir (v. acórdão de 8 de Novembro de 1990, Gmurzynska, C-231/89, Colect., p. I-4003, n.º 20).

- 10 No presente caso, não parece de forma alguma contestável que as questões do processo C-78/93, tal como as dos processos C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93 e C-50/93, têm uma utilidade indiscutível no quadro dos litígios que os tribunais alemães devem decidir.
- 11 Assim, está fora de causa que o Tribunal de Justiça recuse aos juízes *a quo* os elementos de direito comunitário de que estes necessitam, a pretexto de que uma eventual anulação por aqueles das disposições em causa poderia criar um «vazio jurídico».
- 12 Observar-se-á entretanto, quanto à existência de tal «vazio jurídico», que a proibição de discriminações entre trabalhadores masculinos e femininos se impõe, dado o seu carácter imperativo, não só à acção das autoridades públicas, mas também a todas as convenções que se destinem a regular colectivamente o trabalho assalariado, bem como aos contratos entre particulares (v. acórdão de 8 de Abril de 1976, Defrenne, 43/75, Recueil, p. 455). Por outro lado, o artigo 119.º é suficientemente preciso para poder ser invocado pelos particulares perante os tribunais nacionais a fim de os levar a afastar qualquer disposição nacional, incluindo, eventualmente, convenções colectivas que se revelem não conformes com aquele artigo (v. acórdão Defrenne, já referido).
- 13 Como foi sublinhado pelo Tribunal de Justiça no acórdão de 27 de Junho de 1990, Kowalska (C-33/89, Colect., p. I-2591), caso o tribunal nacional afaste as disposições de uma convenção colectiva por contrariarem o artigo 119.º do Tratado, os membros do grupo desfavorecido têm direito a que lhes seja aplicado o mesmo regime dos outros trabalhadores, proporcionalmente ao seu tempo de trabalho.
- 14 Decorre do exposto que, contrariamente ao que sustenta o demandado no processo C-78/93, a eventual anulação das disposições em causa pelos tribunais nacionais não criaria qualquer vazio jurídico.

- 15 Resulta das considerações precedentes que há que responder às questões submetidas pelos tribunais nacionais.

Quanto à existência de discriminação contrária ao artigo 119.º do Tratado e à directiva

- 16 Num primeiro momento, os tribunais nacionais interrogam-se sobre a compatibilidade, com o artigo 119.º do Tratado e com a directiva, de disposições de convenções colectivas que só prevêm o pagamento de acréscimos de salário por horas extraordinárias em relação às horas prestadas para além do período normal de trabalho, tal como é fixado nas mesmas convenções (que corresponde ao período do trabalho dos trabalhadores a tempo completo), e que excluem qualquer acréscimo para as horas prestadas por trabalhadores a tempo parcial para além do respectivo horário individual, quando tais horas não excedam o limiar fixado naquelas convenções.
- 17 A Comissão e as demandantes nos processos principais consideram que as convenções colectivas se encontram, tal como as disposições legislativas e regulamentares, sujeitas ao princípio da não discriminação consagrado no artigo 119.º do Tratado, princípio este que proíbe a aplicação de qualquer disposição que, ainda que formulada e aplicada de modo neutro no que respeita ao sexo, implique, de facto, uma discriminação indirecta, por prejudicar bastante mais mulheres do que homens, dado as mulheres constituírem a parte preponderante dos empregados a tempo parcial.
- 18 Como já foi recordado no âmbito da apreciação da admissibilidade, é ponto assente que, dada a natureza imperativa do artigo 119.º do Tratado, o seu âmbito de aplicação abrange não só disposições legislativas e regulamentares, mas também convenções colectivas e contratos de trabalho.

- 19 O artigo 119.º do Tratado consagra o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, pelo mesmo trabalho. O artigo 1.º da directiva, por seu lado, especifica que aquele princípio implica, para trabalho igual ou para trabalho a que é atribuído valor igual, a eliminação de qualquer discriminação em razão do sexo, no conjunto dos elementos e condições de remuneração. Como foi sublinhado pelo Tribunal de Justiça no acórdão de 31 de Março de 1981, Jenkins (96/80, Recueil, p. 911), este último artigo destina-se essencialmente a facilitar a aplicação concreta do princípio da igualdade de remuneração, constante do artigo 119.º do Tratado, mas não afecta em nada o conteúdo ou o alcance do princípio, tal como definido por aquele preceito.
- 20 O princípio da igualdade de remuneração obsta à aplicação não só de normas que criem discriminações directamente assentes no sexo, mas também das que mantenham diferenças de tratamento entre trabalhadores masculinos e femininos através de critérios não assentes no sexo, quando tais diferenças de tratamento não possam ser explicadas por factores objectivamente justificados e alheios a qualquer discriminação em razão do sexo.
- 21 É manifesto que as disposições criticadas pela Comissão e pelas demandantes nos processos principais não criam discriminações directamente assentes no sexo.
- 22 Torna-se assim necessário verificar se as disposições em causa podem constituir discriminações indirectas, contrárias ao artigo 119.º do Tratado.
- 23 Para isso, é necessário determinar se tais disposições consagram diferenças de tratamento entre trabalhadores a tempo completo e a tempo parcial, e se tais diferenças afectam um número consideravelmente mais elevado de mulheres do que de homens.

- 24 É, efectivamente, esta a natureza da fiscalização efectuada tradicionalmente pelo Tribunal de Justiça nesta matéria (v., nomeadamente, o referido acórdão Kowalska e o acórdão de 13 de Maio de 1986, Bilka, 170/84, Colect., p. 1607).
- 25 Só no caso de serem positivas as respostas a estas duas questões se porá o problema da existência de factores objectivos alheios a qualquer discriminação, susceptíveis de justificar a diferença de tratamento encontrada.
- 26 Deve considerar-se que existe desigualdade de tratamento sempre que a remuneração global paga 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.
- 27 No presente caso, em paridade de horas prestadas, os trabalhadores a tempo parcial recebem a mesma remuneração global que os trabalhadores a tempo completo.
- 28 Assim, um trabalhador a tempo parcial com um horário contratual de trabalho de 18 horas recebe, trabalhando uma 19.^a hora, a mesma remuneração global que um trabalhador com horário integral por 19 horas de trabalho.
- 29 O trabalhador a tempo parcial beneficia também da mesma remuneração global que o trabalhador a tempo completo quando exceda o limiar do período normal de trabalho, tal como está fixado pelas convenções colectivas, pois nesse caso beneficiará também do acréscimo de salário por horas extraordinárias.

30 Deve, assim, concluir-se que as disposições em causa não criam diferenças de tratamento entre trabalhadores a tempo parcial e a tempo completo, pelo que não há qualquer discriminação contrária aos artigos 119.º do Tratado e 1.º da directiva.

31 Em consequência, deve responder-se à primeira questão que o artigo 119.º do Tratado CEE e o artigo 1.º da Directiva 75/117/CEE 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, não se opõem a que uma convenção colectiva só preveja o pagamento de acréscimos por horas suplementares no caso de ser excedido o período normal de trabalho que ela fixa para os trabalhadores a tempo completo.

Quanto às outras questões submetidas ao Tribunal de Justiça

32 Atendendo à resposta dada à primeira questão, é desnecessário responder às questões que visam, por um lado, saber se existem factores objectivos alheios a qualquer discriminação em razão do sexo susceptíveis de justificar eventuais diferenças de tratamento e, por outro lado, definir o modo de cálculo do acréscimo a que teriam direito os trabalhadores a tempo parcial.

Quanto às despesas

33 As despesas efectuadas pelos Governos alemão, francês, helénico e do Reino Unido 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 (Sexta Secção),

pronunciando-se sobre as questões submetidas pelo Landesarbeitsgericht Hamm, pelo Arbeitsgericht Hamburg, pelo Arbeitsgericht Elmshorn, pelo Arbeitsgericht Bochum e pelo Arbeitsgericht Neumünster, por despachos de 22 de Outubro de 1992 (processo C-399/92), 4 de Novembro de 1992 (processo C-425/92), 6 de Novembro de 1992 (processo C-409/92), 18 de Dezembro de 1992 (processo C-50/93), 21 de Janeiro de 1993 (processo C-34/93), e 1 de Fevereiro de 1993 (processo C-78/93), declara:

O artigo 119.º do Tratado CEE e 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, não se opõem a que uma convenção colectiva só preveja o pagamento de acréscimos por horas suplementares no caso de ser excedido o período normal de trabalho que ela fixa para os trabalhadores a tempo completo.

Schockweiler

Kapteyn

Mancini

Kakouris

Murray

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 15 de Dezembro de 1994.

O secretário

O presidente da Sexta Secção

R. Grass

F. A. Schockweiler