

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL

F. G. JACOBS

apresentadas em 16 de Outubro de 2003¹

1. No presente pedido prejudicial submetido pelo Verwaltungsgericht (tribunal administrativo) de Minden, Alemanha, pergunta-se essencialmente ao Tribunal de Justiça se o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos é violado pela legislação alemã que prevê que os professores que trabalham a tempo inteiro e a tempo parcial podem ser obrigados a prestar o mesmo número de horas extraordinárias para terem direito à remuneração destas horas.

licença correspondente às horas extraordinárias prestadas. O § 78a, n.º 2 determina que, quando seja incompatível com o bom funcionamento do serviço conceder essa licença, alguns funcionários terão, em vez desta, direito à remuneração suplementar dessas horas.

A legislação nacional relevante

2. O § 78a, n.º 1, do Código da Função Pública da Renânia do Norte-Vestefália² prevê que os funcionários são obrigados a prestar horas extraordinárias quando o serviço o exija; quando estas horas extraordinárias excedam cinco horas por mês de calendário, devem ser compensadas por

3. O § 5, n.º 2, alínea 1, do regulamento, referente à remuneração das horas extraordinárias prestadas pelos funcionários³, determina que, em caso de horas extraordinárias prestadas no sector do ensino, 3 horas prestadas pelos professores equivalem a cinco horas.

1 — Língua original: inglês.

2 — Nordrhein-Westfälisches Beamtengesetz, versão publicada em 1 de Maio de 1981.

3 — «Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte» de 13 de Março de 1992, BGBl. I, p. 528, na sua versão de 3 de Dezembro de 1998, BGBl. I, p. 3494.

Os factos, a tramitação processual e a questão submetida

4. A recorrente, que tem a qualidade de funcionária, trabalha a tempo parcial como professora do ensino secundário para o *Land* recorrido. Os professores a tempo inteiro da escola da recorrente trabalham 24,5 horas semanais, ao passo que ela presta 15 horas semanais.

5. Em Dezembro de 1999, foi exigido à recorrente que prestasse 2,5 horas extraordinárias nesse mês. O seu pedido de remuneração destas horas foi indeferido, com o fundamento de que legislação relevante determina que as horas extraordinárias prestadas por professores funcionários só serão remuneradas quando as horas extraordinárias prestadas excederem 3 horas no período dum mês. Portanto, não recebeu qualquer remuneração pelas 2,5 horas extraordinárias prestadas. Não tendo obtido satisfação através da reclamação administrativa apresentada, interpôs recurso para o *Verwaltungsgericht*.

6. Este órgão jurisdicional considera que, nos termos da legislação nacional relevante, a recorrente não tem direito à remuneração das horas extraordinárias prestadas. Todavia, interroga-se se essa legislação é compatível com o artigo 141.º CE, em conjugação com a

directiva sobre a igualdade de remuneração⁴, pois tem por efeito receberem os professores a tempo parcial que sejam funcionários e que prestem não mais de 3 horas de ensino extraordinárias por mês remuneração inferior à que é paga, pelo mesmo número de horas prestadas, aos professores funcionários que trabalhem a tempo inteiro.

7. Por conseguinte, submeteu ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«É compatível com o artigo 141.º CE, conjugado com a 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 as professoras e os professores do quadro do *Land Nordrhein-Westfalen* que trabalham a tempo parcial — tal como os que trabalham a tempo inteiro — não auferirem qualquer remuneração pelas horas extraordinárias, desde que estas não excedam três horas de aulas por mês de calendário?»

4 — 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).

8. Foram apresentadas observações escritas pela recorrente, o recorrido, o Governo alemão e a Comissão. Não se realizou audiência, por não ter sido requerida. A recorrente e a Comissão alegam que a questão submetida deve ser respondida pela negativa; o recorrido e o Governo alemão são de opinião contrária.

Apreciação

9. O artigo 141.º CE consagra o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos por trabalho igual. O artigo 1.º da directiva sobre a igualdade de remuneração estabelece que este princípio 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.

10. Constitui jurisprudência assente que o princípio da igualdade de remuneração se estende, não apenas às discriminações directamente assentes no sexo, mas também às 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 objectiva-

mente justificados e alheios a qualquer discriminação em razão do sexo⁵.

11. No presente caso, é manifesto que a legislação em questão não provoca uma discriminação directa em razão do sexo. Contudo, se estabelecer uma diferença de tratamento entre os trabalhadores a tempo inteiro e os trabalhadores a tempo parcial e esta diferença afectar um número consideravelmente mais elevado de mulheres do que de homens, a aplicação da legislação pode constituir uma discriminação indirecta incompatível com o artigo 141.º CE e com a directiva sobre a igualdade de remuneração, a menos que esta diferença de tratamento se justifique por factores alheios ao sexo.

12. A recorrente alega que existe uma diferença de tratamento entre os trabalhadores que trabalham a tempo inteiro e os que trabalham a tempo parcial devido ao facto de as 3 horas extraordinárias por mês poderem resultar num encargo significativamente mais elevado para os professores a tempo parcial do que para os professores a tempo inteiro.

13. A Comissão também entende que há uma diferença de tratamento. Argumenta que, ao passo que os professores que

5 — V. acórdão de 15 de Dezembro de 1994, Helmig (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, Colect., p. I-5727, n.º 20).

trabalham a tempo inteiro precisam de prestar 12,24% de horas a mais para além do seu horário normal de trabalho para receberem a remuneração acrescida pelo trabalho suplementar prestado, os professores a tempo parcial, como a recorrente, devem trabalhar 20% a mais relativamente ao seu horário normal de trabalho. A Comissão também calcula que a remuneração horária global de um professor a tempo parcial que preste horas extraordinárias é inferior à de um professor a tempo inteiro na mesma situação. A Comissão conclui que há, portanto, uma significativa desigualdade no tratamento dos professores a tempo inteiro e a tempo parcial.

14. O recorrido, por seu turno, alega que os professores a tempo parcial são tratados exactamente do mesmo modo que os professores a tempo inteiro: para ambas as categorias, o trabalho suplementar é remunerado unicamente se forem prestadas mais de 3 horas, caso em que as horas extraordinárias são remuneradas exactamente do mesmo modo.

15. O Governo alemão concorda que não há qualquer diferença no tratamento dos professores a tempo inteiro e a tempo parcial: a recorrente recebe a mesma remuneração pelas horas que presta, incluindo as horas extraordinárias, que recebe um professor a tempo inteiro pelo mesmo número de horas prestadas. O Governo alemão chega a esta conclusão com base numa apreciação da igualdade de remuneração que é feita sepa-

radamente para as horas normais prestadas e para as horas extraordinárias. Em seu entender, o princípio da igualdade de remuneração é respeitado quando os trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial recebem o mesmo vencimento horário pelas horas normais prestadas e quando o pagamento das horas extraordinárias começa, para ambas as categorias de trabalhadores, quando sejam prestadas mais de 3 horas de ensino.

16. Os métodos de apreciação utilizados pela Comissão e pela Alemanha parecem-me incorrectos. Resulta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que a diferença de tratamento no que toca à remuneração recebida pelos trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial não deve ser determinada através do impacto proporcional das horas extraordinárias não remuneradas, da diferença do vencimento horário global uma vez prestadas horas extraordinárias ou da apreciação do nível de vencimento das horas extraordinárias isoladamente das horas normais prestadas.

17. No acórdão Helmig⁶, o Tribunal de Justiça declarou que existe desigualdade de

⁶ — Já referido na nota 5, n.º 26 do acórdão. V. ainda acórdão de 6 de Fevereiro de 1996, Lewark (C-457/93, Colect., p. I-243, n.ºs 25 e 26).

tratamento sempre que a remuneração global paga aos trabalhadores a tempo inteiro 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.

18. Nesse processo, as horas extraordinárias eram pagas pelo trabalho prestado para além do período normal de trabalho. Os trabalhadores a tempo parcial que prestassem horas para além do seu horário normal de trabalho a tempo parcial, mas que não excedessem as horas prestadas pelos trabalhadores a tempo inteiro durante o respectivo horário normal de trabalho, eram, todavia, remunerados à taxa normal e não recebiam qualquer acréscimo referente a horas extraordinárias. Perguntava-se essencialmente ao Tribunal de Justiça se essas estipulações eram contrárias ao princípio da igualdade de remuneração.

19. O Tribunal de Justiça concluiu que, nessas circunstâncias, os trabalhadores a tempo parcial recebiam a mesma remuneração global que os trabalhadores a tempo inteiro, pelo mesmo número de horas prestadas. Deu o exemplo de um trabalhador a tempo parcial contratado para prestar 18 horas: se esse trabalhador, masculino ou feminino, prestasse 19 horas receberia a mesma remuneração global que um trabalhador a tempo inteiro por 19 horas de trabalho. Por conseguinte, o Tribunal de

Justiça concluiu que não era violado o princípio da igualdade de remuneração⁷.

20. No presente caso, ao invés, o efeito da legislação nacional é de que o trabalhador a tempo parcial que seja contratado para prestar 15 horas e que preste 2,5 horas extraordinárias e, portanto, trabalhe no total 17,5 horas, receberá unicamente a remuneração respeitante às 15 horas e não receberá, portanto, a mesma remuneração global que recebe um trabalhador a tempo inteiro por 17,5 horas prestadas. Por conseguinte e remetendo para a jurisprudência do Tribunal de Justiça, verifica-se uma diferença no tratamento dos trabalhadores a tempo parcial e a tempo inteiro.

21. Por último, é ao tribunal nacional que incumbe determinar, em primeiro lugar, se a diferença de tratamento imposta pela legislação afecta um número consideravelmente mais elevado de mulheres do que de homens e, em segundo lugar, se existem factores objectivos alheios ao sexo que justifiquem esta diferença de tratamento. Acrescento que parece decorrer das observações apresentadas estarem as partes de acordo em que a legislação afecta um número consideravelmente mais elevado de mulheres do que de homens, não tendo sido sugerida qualquer justificação para essa diferença de tratamento.

⁷ — V. n.ºs 27, 28 e 31 do acórdão.

Conclusão

22. Por conseguinte, concluo que a questão submetida pelo Verwaltungsgericht, de Minden, Alemanha, deve ser respondida do seguinte modo:

«Uma legislação nacional que prevê que tanto os trabalhadores que laboram a tempo inteiro como os trabalhadores que laboram a tempo parcial não auferem qualquer remuneração pelas horas extraordinárias prestadas, com o resultado de a remuneração global dos trabalhadores a tempo inteiro ser mais elevada do que a remuneração global dos trabalhadores a tempo parcial pelo mesmo número de horas prestadas impõe uma diferença de tratamento entre os trabalhadores que laboram a tempo inteiro e os trabalhadores que laboram a tempo parcial. Quando esta diferença de tratamento afectar um número consideravelmente mais elevado de mulheres do que de homens, a legislação viola o artigo 141.º CE e a 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, a menos que existam factores objectivos alheios ao sexo que justifiquem essa diferença de tratamento.»