



# Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL  
ATHANASIOS RANTOS  
apresentadas em 16 de novembro de 2023<sup>1</sup>

**Processos apensos C-184/22 e C-185/22**

**IK (C-184/22),  
CM (C-185/22)**

**contra**

**KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.**

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal, Alemanha)]

«Reenvio prejudicial — Política social — Artigo 157.º TFUE — Diretiva 2006/54/CE — Igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional — Artigo 2.º, n.º 1, alínea b), e artigo 4.º, primeiro período — Proibição da discriminação em razão do sexo — Discriminação indireta — Convenção coletiva que prevê um complemento salarial pelas horas extraordinárias cumpridas fora do horário de trabalho de um mês civil de um trabalhador a tempo inteiro — Diferença de tratamento entre trabalhadores a tempo inteiro e trabalhadores a tempo parcial — Disposição particularmente desvantajosa para as pessoas de um sexo em relação às pessoas do outro sexo — Discriminação indireta constatada com base em dados estatísticos — Modalidades de consideração dos dados»

## I. Introdução

1. Os presentes pedidos de decisão prejudicial, submetidos pelo Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal, Alemanha) dizem respeito, nomeadamente, à interpretação do artigo 157.º TFUE e dos artigos 2.º, n.º 1, alínea b) e 4.º, primeiro período, da Diretiva 2006/54/CE<sup>2</sup>.
2. Estes pedidos foram apresentados no âmbito de litígios que opõem IK (processo C-184/22) e CM (processo C-185/22)<sup>3</sup>, duas auxiliares de enfermagem contratadas a tempo parcial (a seguir «demandantes»), ao seu empregador, o KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. (a seguir «demandado»), a propósito do seu direito a complementos de salário pelas horas extraordinárias cumpridas fora do horário de trabalho convencionado nos seus contratos de trabalho.

<sup>1</sup> Língua original: francês.

<sup>2</sup> Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO 2006, L 204, p. 23).

<sup>3</sup> Por decisão do presidente do Tribunal de Justiça de 19 de abril de 2022, estes dois processos foram apensados para efeitos da fase escrita e oral, bem como do acórdão.

3. Em conformidade com o pedido do Tribunal de Justiça, as presentes conclusões centrar-se-ão na análise das segundas questões prejudiciais, alínea a), dos dois processos, redigidas em termos idênticos. Estas dizem respeito à apreciação da existência de uma discriminação indireta na aceção da Diretiva 2006/54 e, mais especificamente, às modalidades de consideração dos dados estatísticos para estabelecer se uma disposição é suscetível de colocar pessoas de determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente a pessoas do outro sexo.

4. Os presentes processos oferecem ao Tribunal de Justiça a oportunidade de precisar desde já a metodologia apropriada, a saber, se se devem examinar unicamente os dados estatísticos relativos ao grupo de pessoas discriminadas pela medida nacional em causa ou se também deve ser feita referência aos dados relativos ao grupo de pessoas que não está sujeito a esta medida.

## II. Quadro jurídico

### A. Direito da União

5. Nos termos do considerando 30 da Diretiva 2006/54:

«A adoção de disposições relativas ao ónus da prova tem um papel significativo na garantia da aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento. De acordo com o Tribunal de Justiça deverão, pois, ser tomadas medidas para garantir que o ónus da prova incumba à parte demandada em caso de presumível discriminação, exceto em relação a processos em que cabe ao tribunal ou à instância nacional competente a averiguação dos factos. É no entanto necessário clarificar que a apreciação dos factos constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta continua a incumbir à instância nacional competente, de acordo com o direito nacional e/ou as práticas nacionais. Acresce que é deixada aos Estados-Membros a possibilidade de introduzirem, em qualquer fase do processo, um regime probatório mais favorável à parte demandante.»

6. O artigo 1.º desta diretiva, sob a epígrafe «Objetivo», estabelece o seguinte:

«A presente diretiva visa assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional.

Para o efeito, contém disposições de aplicação do princípio da igualdade de tratamento em matéria de:

[...]

b) Condições de trabalho, incluindo remuneração;

[...]

A presente diretiva comporta igualmente disposições para garantir maior eficácia a essa aplicação, através do estabelecimento de procedimentos adequados.»

7. O artigo 2.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Definições» prevê, no seu n.º 1, alíneas a) e b):

«Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

- a) “Discriminação direta”: sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- b) “Discriminação indireta”: sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.»

8. O artigo 4.º da mesma diretiva, sob a epígrafe «Proibição da discriminação», dispõe:

«Para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, é eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo.

Em especial, quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema basear-se-á em critérios comuns aos trabalhadores masculinos e femininos e será estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão do sexo.»

9. O artigo 14.º da Diretiva 2006/54, sob a epígrafe «Proibição de discriminação» tem a seguinte redação, no seu n.º 1, alínea c):

«Não haverá qualquer discriminação direta ou indireta em razão do sexo, nos setores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

[...]

- c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração, tal como estabelecido no artigo 141.º [CE].»

## **B. Direito alemão**

### *1. Lei do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial e dos Contratos de Trabalho a Termo*

10. O § 4 da Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz) (Lei do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial e dos Contratos de Trabalho a Termo), de 21 de dezembro de 2000<sup>4</sup>, na sua versão aplicável aos litígios no processo principal, intitulado «Proibição da discriminação», estabelece, no seu n.º 1:

«Um trabalhador que trabalhe a tempo parcial não deve ser tratado, pelo facto de prestar trabalho a tempo parcial, de maneira menos favorável do que um trabalhador comparável que trabalhe a tempo inteiro, salvo se existirem razões objetivas que justifiquem um tratamento diferente. O

<sup>4</sup> BGBl. 2000 I, p. 1966.

trabalhador que trabalhe a tempo parcial deve obter uma remuneração ou outra prestação a título oneroso divisível que corresponda, pelo menos, à quota-parte da duração do seu trabalho relativamente à duração do trabalho de um trabalhador comparável que trabalhe a tempo inteiro.»

## 2. AGG

11. O § 1 da Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Lei Geral sobre a Igualdade de Tratamento), de 14 de agosto de 2006<sup>5</sup>, na sua versão aplicável aos litígios no processo principal (a seguir «AGG»), sob a epígrafe «Objetivo da lei», prevê:

«A presente lei tem como objeto impedir ou eliminar qualquer desvantagem em razão da raça ou da origem étnica, do sexo, da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da identidade sexual.»

12. O § 7 desta lei, sob a epígrafe «Proibição de discriminação», dispõe, no seu n.º 1:

«Os trabalhadores por conta de outrem não podem ser alvo de discriminação por um dos motivos previstos no § 1. Esta proibição é igualmente aplicável sempre que o autor da discriminação baseie o facto discriminatório apenas na presunção da existência de um dos motivos previstos no § 1.»

13. O § 15 da referida lei, sob a epígrafe «Indemnização e ressarcimento de danos», tem a seguinte redação, nos seus n.ºs 1 e 2:

«1. Em caso de violação da proibição das discriminações, a entidade patronal fica obrigada a indemnizar pelo dano causado. Esta regra não se aplica se a entidade patronal não for responsável pela violação dessa obrigação.

2. O trabalhador pode pedir uma indemnização pecuniária adequada por um dano não patrimonial.»

## 3. Lei sobre a Promoção da Transparência Salarial entre Mulheres e Homens

14. O artigo 3.º da Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz) (Lei sobre a Promoção da Transparência Salarial entre Mulheres e Homens), de 30 de junho de 2017<sup>6</sup>, sob a epígrafe «Proibição da discriminação salarial direta e indireta em razão do sexo» enuncia o seguinte, no seu n.º 1:

«É proibida a discriminação direta ou indireta em razão do sexo relativamente a todos os elementos e todas as condições que compõem a remuneração, sempre que o trabalho prestado for igual ou equivalente.»

15. O § 7, desta lei, sob a epígrafe «Obrigação de igualdade de remunerações», prevê o seguinte:

«Nas relações laborais não é permitido acordar-se ou pagar-se uma remuneração mais reduzida, em razão do sexo do trabalhador, do que a remuneração acordada com ou paga a um trabalhador do outro sexo, sempre que o trabalho prestado for igual ou equivalente.»

<sup>5</sup> BGBl. 2006 I, p. 1897.

<sup>6</sup> BGBl. 2017 I, p. 2152.

#### 4. MTV

16. A Manteltarifvertrag (Convenção Coletiva Geral, a seguir «MTV»), celebrada entre o sindicato ver.di e o demandado em 8 de março de 2017, tem a seguinte redação, no § 10, sob a epígrafe «Tempo de trabalho»:

«1. O tempo de trabalho semanal normal de um trabalhador a tempo inteiro, excluindo os intervalos, é, em média, de 38,5 horas.

[...]

O tempo de trabalho diário normal de um trabalhador a tempo inteiro é, em média, de 7 horas e 42 minutos.

[...]

6. Se o volume de trabalho exigir que sejam prestadas horas extraordinárias, deve ser dada a respetiva ordem. [...] As horas extraordinárias devem ser limitadas a situações urgentes e distribuídas de maneira tão uniforme quanto possível por todos os trabalhadores.

7. As horas extraordinárias são horas de trabalho impostas que excedem o tempo de trabalho normal, como previsto no n.º 1, primeiro e terceiro períodos, nos termos do plano de serviço ou da prática da empresa. São objeto de remuneração suplementar, nos termos do § 13, n.º 1, as horas extraordinárias que excedem o tempo de trabalho a prestar no mês de calendário por um trabalhador a tempo inteiro e que não podem ser compensados nesse mesmo mês de calendário através da concessão de folgas [...]

17. O § 13 da MTV, sob a epígrafe «Remuneração das horas extraordinárias, complementos e compensação pelo serviço prestado fora do horário normal» enuncia, no seu n.º 1:

«A retribuição das horas extraordinárias, nos termos do § 10, ponto 7, da MTV corresponde, por cada hora extraordinária, a 1/167 do salário mensal convencionado. Os complementos por horas extraordinárias, relativamente às horas extraordinárias a que se refere o § 10, ponto 7, segundo período, são de 30 %.»

### **III. Litígios nos processos principais, questões prejudiciais e tramitação processual no Tribunal de Justiça**

18. O demandado é um fornecedor de cuidados ambulatoriais de diálise com atividade em todo o território alemão, em diferentes locais, que emprega médicos e pessoal não médico. A MTV é aplicável em todos estes locais, nomeadamente aos contratos de trabalho das demandantes, contratadas como auxiliares de enfermagem a tempo parcial com um horário de trabalho para IK (processo C-184/22) que representa 40 % do horário normal de trabalho semanal de um trabalhador a tempo inteiro e para a CM (processo C-185/22) de 80 % desse horário de trabalho.

19. De acordo com as informações fornecidas pelo demandado, do total dos seus trabalhadores, que ascende a mais de 5 000 pessoas, 76,96 % são mulheres e 52,78 % de todos os trabalhadores são contratados a tempo parcial. Das pessoas que trabalham a tempo parcial, 84,74 % são mulheres e 15,26 % são homens, ao passo que, entre os trabalhadores a tempo inteiro, 68,20 % são mulheres e 31,80 % são homens.

20. O demandado possui contas de tempo de trabalho, nomeadamente para as demandantes. No final do mês de março de 2018, essas contas mostravam um crédito de 129 horas e 24 minutos para IK e, no final do mês de fevereiro de 2018, um crédito de 49 horas para CM, correspondente às horas trabalhadas além do horário de trabalho mencionado no contrato de trabalho das demandantes. O demandado não lhes pagou complementos por horas extraordinárias, nos termos do § 10, ponto 7, segundo período, da MTV (a seguir «disposição nacional em causa») nem lançou nas suas contas de tempo de trabalho um crédito correspondente aos complementos por horas extraordinárias.

21. As demandantes interpuseram um recurso jurisdicional com vista a obterem, nomeadamente, o lançamento de um crédito de tempo de trabalho correspondente aos complementos pelas horas extraordinárias e o pagamento de uma indemnização nos termos do § 15, n.º 2, da AGG. A este respeito, alegam que, ao não lhes conceder um complemento pelas horas extraordinárias e ao não lançar os créditos de tempo correspondentes a este complemento nas suas contas de tempo de trabalho, o demandado as discriminou ilegalmente enquanto trabalhadoras a tempo parcial, comparativamente aos trabalhadores a tempo inteiro. Além disso, as mesmas sustentam terem sido indiretamente discriminadas em razão do sexo, uma vez que o demandado emprega a tempo parcial maioritariamente mulheres. O demandado, por seu turno, alegou que a disposição nacional em causa não contém nenhuma discriminação ilegal em função da qualidade de trabalhador a tempo parcial nem tal discriminação em razão do sexo.

22. O Landesarbeitsgericht (Tribunal Superior do Trabalho, Alemanha) considerou que as demandantes foram discriminadas em razão do seu trabalho a tempo parcial e condenou o demandado a lançar nas suas contas de tempo de trabalho um crédito correspondente aos complementos pelas horas extraordinárias. Em contrapartida, este órgão jurisdicional negou provimento ao recurso das demandantes na parte em que visava obter o pagamento de uma indemnização nos termos do § 15, n.º 2, da AGG. Estas últimas interpuseram recurso de Revision perante o Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal), o órgão jurisdicional de reenvio, com vista a obterem o pagamento de uma indemnização. O demandado interpôs recurso de «Revision», a título incidental, contra a sua condenação na imputação dos complementos nas contas de tempo de trabalho das demandantes.

23. O órgão jurisdicional de reenvio salienta que a questão da discriminação baseada no sexo e a da discriminação em razão do trabalho a tempo parcial são decisivas para a resolução dos litígios no processo principal. No que respeita às alíneas a) das segundas questões prejudiciais, nos presentes processos, este órgão jurisdicional refere que parte do princípio segundo o qual, no âmbito da aplicação do artigo 157.º TFUE e dos artigos 2.º, n.º 1, alínea b) e 4.º, primeiro período, da Diretiva 2006/54, a resposta à questão de saber se uma diferença de tratamento afeta consideravelmente mais mulheres do que homens depende do círculo de pessoas às quais a regulamentação em causa se aplica<sup>7</sup> e que, a este respeito, importa tomar em consideração o conjunto dos trabalhadores sujeitos à regulamentação nacional na qual a diferença de tratamento

<sup>7</sup> O órgão jurisdicional de reenvio refere a este respeito o Acórdão de 13 de janeiro de 2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, n.ºs 73 e segs).

tem origem<sup>8</sup>. No respeitante a estes trabalhadores, há que comparar, tanto entre os trabalhadores masculinos como entre os trabalhadores femininos, ou seja, em cada grupo, as proporções respetivas de trabalhadores que são afetados ou não pela norma em questão<sup>9</sup>.

24. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, a MTV aplica-se ao conjunto dos locais do demandado e, em conformidade com o seu § 1, a todos os trabalhadores e trabalhadoras contratadas pelo mesmo. O § 2, ponto 1, da MTV apenas exclui do seu âmbito de aplicação os «trabalhadores cujo salário ultrapassa o último escalão da categoria profissional mais elevada, [...] as chefias e os médicos». O § 2, ponto 2, da MTV estabelece ainda que as pessoas em formação são sujeitas a outras convenções coletivas, se existentes. No caso de, com base na resposta do Tribunal de Justiça às segundas questões prejudiciais, alínea a), a solução dos litígios nos processos principais exigir o esclarecimento sobre se, e, eventualmente de que modo, as exceções ao âmbito de aplicação do MTV produzem efeitos sobre as proporções de homens e de mulheres entre os trabalhadores contratados pelo demandado a tempo inteiro e a tempo parcial, caberá ao Landesarbeitsgericht (Tribunal Superior do Trabalho) proceder às constatações materiais necessárias.

25. O órgão jurisdicional de reenvio considera que, no caso em apreço, para verificar se a diferença de tratamento afeta consideravelmente mais mulheres do que homens, há que comparar, entre os trabalhadores masculinos e femininos contratados pelo demandado, a proporção respetiva das pessoas que são afetadas negativamente pela disposição nacional em causa. É certo que, nos litígios nos processos principais, as proporções em percentagem ainda não foram estabelecidas de forma definitiva. No entanto, aparentemente, o grupo das mulheres tem uma forte representação tanto entre os trabalhadores a tempo parcial como entre os trabalhadores a tempo inteiro. Ao mesmo tempo, o grupo dos homens, apesar de sensivelmente minoritário, tem maior representação entre os trabalhadores a tempo inteiro do que entre os trabalhadores a tempo parcial.

26. Nestas circunstâncias, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre se o artigo 157.º TFUE e os artigos 2.º, n.º 1, alínea b), e 4.º, primeiro período, da Diretiva 2006/54, devem ser interpretados no sentido de que, nesse caso, para constatar que a diferença de tratamento afeta consideravelmente mais mulheres do que homens, basta que entre os trabalhadores a tempo parcial haja consideravelmente mais mulheres do que homens, ou se se deve acrescer a circunstância de, entre os trabalhadores a tempo inteiro, haver consideravelmente mais homens, ou seja, uma proporção consideravelmente mais elevada de homens.

27. O órgão jurisdicional de reenvio sublinha que esta última situação não ocorre nos litígios nos processos principais, uma vez que, dos trabalhadores a tempo inteiro, 68,20 % são mulheres e apenas 31,80 % são homens. As mulheres estão assim consideravelmente mais representadas junto do demandado tanto no grupo dos trabalhadores a tempo parcial como no grupo dos trabalhadores a tempo inteiro. O mesmo órgão jurisdicional não está em condições de julgar, com o grau de certeza exigível, como estabelecer, neste contexto, se a diferença de tratamento afeta consideravelmente mais mulheres do que homens, na aceção do direito da União.

<sup>8</sup> O órgão jurisdicional de reenvio refere-se aos Acórdãos de 6 de dezembro de 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, n.º 40), e de 3 de outubro de 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, n.ºs 47 e 52).

<sup>9</sup> O órgão jurisdicional de reenvio cita o Acórdão de 3 de outubro de 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, n.ºs 47 e 52).

28. Nestas circunstâncias, o Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as questões prejudiciais seguintes:

- «1) Devem o artigo 157.º TFUE e os artigos 2.º, n.º 1, alínea b), e 4.º, primeiro período, da Diretiva [2006/54] ser interpretados no sentido de que um regime convencional nacional que apenas prevê o pagamento de complementos por horas extraordinárias relativamente ao tempo trabalhado a mais sobre o horário de trabalho normal de um trabalhador a tempo inteiro constitui uma diferença de tratamento entre trabalhadores a tempo inteiro e trabalhadores a tempo parcial?
2. Caso o Tribunal de Justiça responda afirmativamente à primeira questão:
- a) Devem o artigo 157.º TFUE e os artigos 2.º, n.º 1, alínea b), e 4.º, primeiro período, da Diretiva [2006/54] ser interpretados no sentido de que, nesse caso, para que se possa concluir que a diferença de tratamento afeta um número significativamente mais elevado de mulheres do que de homens, não basta que entre os trabalhadores a tempo parcial haja um número significativamente mais elevado de mulheres do que de homens, sendo, além disso, necessário que entre os trabalhadores a tempo inteiro haja um número significativamente mais elevado de homens ou que estes perfaçam uma parte consideravelmente maior da totalidade dos trabalhadores?
- b) Impõe-se outra conclusão, também em relação ao artigo 157.º TFUE e à Diretiva [2006/54], do que foi declarado pelo Tribunal de Justiça no Acórdão de 26 de janeiro de 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, n.ºs 25 a 36, que considerou que a diferença de tratamento num grupo de trabalhadores com deficiência também pode ser abrangida pelo «conceito de discriminação» na aceção do artigo 2.º da Diretiva 2000/78/CE <sup>[10]</sup>?
3. Caso o Tribunal de Justiça responda afirmativamente à primeira questão e responda às alíneas a) e b) da segunda questão no sentido de que num caso como o do processo principal é possível considerar que a diferença de tratamento ao nível da remuneração afeta um número significativamente mais elevado de mulheres do que de homens: devem o artigo 157.º TFUE e os artigos 2.º, n.º 1, alínea b), e 4.º, primeiro período, da Diretiva [2006/54], ser interpretados no sentido de que pode constituir um objetivo legítimo que os parceiros sociais estabeleçam um regime — como o referido na primeira questão — através do qual, por um lado, se prevê desincentivar a entidade patronal de ordenar a prestação de horas extraordinárias, compensando os trabalhadores com um complemento por horas extraordinárias sempre que trabalhem para além do acordado, mas que, por outro lado, se destina simultaneamente a evitar que os trabalhadores a tempo inteiro sejam tratados de uma maneira menos favorável do que os trabalhadores a tempo parcial, prevendo que só são devidos os complementos em relação às horas extraordinárias que excedam o tempo de trabalho mensal de um trabalhador a tempo inteiro?

<sup>10</sup> Diretiva do Conselho de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO 2000, L 303, p.16).



4. Deve a cláusula 4, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, anexo à Diretiva 97/81/CE <sup>[11]</sup>, ser interpretada no sentido de que um regime convencional nacional que apenas prevê o pagamento de complementos por horas extraordinárias relativamente ao tempo trabalhado a mais sobre o horário de trabalho normal de um trabalhador a tempo inteiro constitui uma diferença de tratamento entre trabalhadores a tempo inteiro e trabalhadores a tempo parcial?
5. Caso o Tribunal de Justiça responda afirmativamente à quarta questão: deve a cláusula 4, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, anexo à Diretiva [97/81], ser interpretada no sentido de que pode constituir uma razão objetiva que os parceiros sociais estabeleçam um regime — como o referido na quarta questão — através do qual, por um lado, se prevê desincentivar a entidade patronal de ordenar a prestação de horas extraordinárias, compensando os trabalhadores com um complemento por horas extraordinárias sempre que trabalhem para além do acordado, mas que, por outro lado, se destina simultaneamente a evitar que os trabalhadores a tempo inteiro sejam tratados de maneira menos favorável do que os trabalhadores a tempo parcial, através da previsão de que só são devidos os complementos em relação às horas extraordinárias que excedam o tempo de trabalho mensal de um trabalhador a tempo inteiro?»

29. Foram apresentadas observações escritas ao Tribunal de Justiça pelas demandantes, pelo demandado, pelos Governos Dinamarquês, Polaco e Norueguês, bem como pela Comissão Europeia.

#### IV. Análise

30. Com as suas segundas questões prejudiciais, alínea a), nos processos C-184/22 e C-185/22, sobre as quais o Tribunal de Justiça solicitou que as presentes conclusões se centrassem, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 157.º TFUE e os artigos 2.º, n.º 1, alínea b), e 4.º, primeiro período, da Diretiva 2006/54 devem ser interpretados no sentido de que, no âmbito da apreciação da existência de uma discriminação indireta, para que se possa concluir que uma disposição nacional aparentemente neutra é suscetível de colocar «pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo», basta que exista uma proporção significativamente mais importante de pessoas de um determinado sexo no grupo dos trabalhadores prejudicados por esta disposição ou se, além disso, é necessário que o grupo dos trabalhadores que não está sujeito à referida disposição abranja uma parte consideravelmente maior de pessoas do outro sexo.

31. Nos termos do artigo 157.º, n.º 1, TFUE, «[o]s Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual». Além disso, o artigo 4.º, primeiro período, da Diretiva 2006/54 estabelece que «[p]ara um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, é eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo». Nos termos do artigo 2.º, n.º 1, alínea b), desta diretiva, o conceito de «discriminação indireta» é definido como «sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação

<sup>11</sup> Diretiva 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).

de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários».

32. Resulta desta definição que uma «discriminação indireta», na aceção da Diretiva 2006/54, ocorre quando se reúnem três elementos, prescindindo das intenções do autor da medida nacional em causa. Em primeiro lugar, está presente uma medida aparentemente neutra, dado que a mesma não opera uma distinção formal entre as categorias de pessoas para um mesmo trabalho ou para um trabalho ao qual é atribuído um valor igual. Em segundo lugar, esta medida implica uma particular desvantagem para as pessoas de um sexo comparativamente com as pessoas do outro sexo. Em terceiro lugar, essa particular desvantagem não é justificada por fatores objetivos e alheios a qualquer discriminação em razão do sexo<sup>12</sup>.

33. No caso em apreço, primeiro, no que respeita ao elemento relativo à neutralidade aparente da disposição nacional em causa, este não suscita uma particular dificuldade. Com efeito, resulta das decisões de reenvio que esta disposição da convenção coletiva controvertida<sup>13</sup>, segundo a qual estão sujeitas a um complemento as horas extraordinárias prestadas além do horário mensal de trabalho de um trabalhador a tempo inteiro, e aplica-se a todos os locais do demandado e, salvo exceção, a todas as pessoas contratadas pelo mesmo<sup>14</sup>. Por conseguinte, a referida disposição, ao visar indistintamente os trabalhadores masculinos e femininos, não estabelece uma discriminação direta, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2006/54.

34. Segundo, no que respeita ao elemento relativo à existência de uma particular desvantagem, este implica, em primeiro lugar, que um grupo de pessoas esteja em situação de desvantagem, a saber, no presente caso, os trabalhadores a tempo parcial quanto ao pagamento de complementos salariais pelas horas extraordinárias prestadas. Saliento que o órgão jurisdicional de reenvio referiu que as segundas questões prejudiciais nos presentes processos só se colocam caso a resposta às primeiras questões prejudiciais seja afirmativa. A este respeito, entendo que a disposição nacional em causa prejudica os trabalhadores a tempo parcial, na medida em que as horas de trabalho extraordinário por eles prestadas além do horário de trabalho convencionado nos seus contratos de trabalho e até ao número de horas de trabalho de um trabalhador a tempo inteiro<sup>15</sup> não implicam para os mesmos um complemento salarial. Por outras palavras, estas horas de trabalho extraordinário são menos remuneradas do que as horas de trabalho extraordinário prestadas por um trabalhador a tempo inteiro<sup>16</sup>.

35. Em segundo lugar, a medida aparentemente neutra deve ter como resultado, na prática, prejudicar de maneira particular as pessoas de um sexo em relação ao outro sexo. A este respeito, o Tribunal de Justiça tem reconhecido, há muito tempo, a utilidade das estatísticas no quadro da análise da existência, ou não, de uma discriminação indireta, nomeadamente no Acórdão de 31 de março de 1981, Jenkins (96/80, EU:C:1981:80, n.º 13). Neste acórdão, o Tribunal de Justiça fez referência a uma «percentagem consideravelmente mais fraca» de trabalhadores femininos do que de trabalhadores masculinos que podem ter direito ao salário horário completo. Esta

<sup>12</sup> Quanto à aplicação destes três elementos, v., nomeadamente, Acórdão de 5 de maio de 2022, BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, n.ºs 47 a 69).

<sup>13</sup> Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, no contexto da Diretiva 2006/54, a proibição de discriminação entre trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino estende-se a todas as convenções destinadas a regular de modo coletivo o trabalho assalariado (v. Acórdão de 18 de novembro de 2020, Syndicat CFTC, C-463/19, EU:C:2020:932, n.º 48 e jurisprudência aí referida).

<sup>14</sup> Nesta fase, as exceções à aplicação da MTV não parecem pertinentes no quadro da resposta às segundas questões prejudiciais, alínea a), nos presentes processos (v., neste sentido, n.º 24 das presentes conclusões).

<sup>15</sup> A saber, 38,5 horas por semana, tal como previsto no § 10, ponto 1, da MTV.

<sup>16</sup> V., neste sentido, Acórdão de 27 de maio de 2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320, n.º 17).

referência foi retomada, nomeadamente, no Acórdão de 13 de maio de 1986, *Bilka-Kaufhaus*, 170/84, EU:C:1986:204, n.º 29). Nesse sentido, o Tribunal de Justiça seguiu uma avaliação pragmática no âmbito do exame das discriminações<sup>17</sup>.

36. O conceito de «discriminação indireta» foi seguidamente consagrado pelo legislador da União, nomeadamente, na Diretiva 2002/73/CE<sup>18</sup>, que foi substituída pela Diretiva 2006/54. Esta última consagrou, no seu artigo 2.º, n.º 1, alínea b), uma definição de «discriminação indireta» formulada exatamente nos mesmos termos da definição constante do artigo 1.º, n.º 2, segundo travessão, da Diretiva 2002/73. Esta definição, à semelhança das outras disposições da Diretiva 2006/54, não faz referência a elementos *quantitativos* para efeitos da análise da discriminação indireta. Com efeito, a referida definição adota uma abordagem *qualitativa*, a saber, de que importa verificar se a medida nacional em causa é suscetível, pela sua própria natureza, de «prejudicar particularmente» pessoas de um sexo em relação a pessoas de outro sexo. Por conseguinte, o juiz nacional deve analisar a globalidade dos elementos pertinentes de natureza qualitativa a fim de determinar se tal desvantagem existe, por exemplo, sem se limitar à empresa à qual se aplica a disposição controvertida, observando a situação no Estado-Membro em causa ou na União em geral. Além disso, em certas situações, poderá ser muito difícil obter dados estatísticos<sup>19</sup> ou os dados obtidos podem suscitar dificuldades de utilização<sup>20</sup> ou de interpretação<sup>21</sup>.

37. No entanto, e também no âmbito deste quadro qualitativo, o Tribunal de Justiça continuou a fazer referência a dados estatísticos, quando existem, com vista a caracterizar a existência de uma discriminação indireta no quadro da aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Assim, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça relativa à Diretiva 2006/54, a existência dessa particular desvantagem pode ser demonstrada, designadamente, se se provar que uma regulamentação nacional *afeta negativamente uma proporção significativamente maior* de pessoas de um dos sexos do que do outro<sup>22</sup>. Conforme resulta do considerando 30 desta diretiva, a apreciação dos factos constitutivos da presunção de discriminação indireta incumbe ao órgão jurisdicional nacional, em conformidade com o direito nacional e/ou as práticas nacionais que podem prever, especialmente, que a discriminação indireta pode ser demonstrada por quaisquer meios, *incluindo através de dados estatísticos*<sup>23</sup>.

38. Sublinho que os dados estatísticos suprarreferidos constituem apenas um elemento entre outros e que, além disso, estes dados podem ser diversos. Assim, o Tribunal de Justiça declarou que um trabalhador que se considere lesado por uma discriminação indireta em razão do sexo pode fundamentar uma discriminação aparente baseando-se em dados estatísticos gerais respeitantes ao mercado de trabalho no Estado-Membro em causa, no caso de não ser de esperar

<sup>17</sup> V. Conclusões do advogado-geral O. Lenz no processo *Enderby* (C-127/92, EU:C:1993:313, n.º 15).

<sup>18</sup> Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de setembro de 2002, que altera a Diretiva 76/207/CEE do Conselho 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 2002, L 269, p. 15).

<sup>19</sup> V. Ellis, E., e Watson, P., *EU Anti-Discrimination Law*, 2.ª ed., Oxford University Press, Oxford, 2012, em particular, p. 151.

<sup>20</sup> V., neste sentido, Conclusões da advogada-geral L. Medina no processo INSS (Cúmulo de pensões de incapacidade permanente total) (C-625/20, EU:C:2022:132, n.º 1), que realça que a utilização de números e estatísticas pode ser problemática para demonstrar a existência de uma discriminação indireta na medida em que o resultado pode variar em função do grupo de referência utilizado para fazer a comparação.

<sup>21</sup> V. Barnard, C., e Hepple, B., «Indirect Discrimination: Interpreting Seymour-Smith», *Cambridge Law Journal*, 58(2), 1999, pp. 399 à 412. Estes autores apresentam uma visão crítica da abordagem feita pelo Tribunal de Justiça que consiste na referência a estatísticas, designadamente no âmbito de um pedido prejudicial.

<sup>22</sup> Acórdão de 5 de maio de 2022, *BVAEB* (C-405/20, EU:C:2022:347, n.º 49 e jurisprudência aí referida).

<sup>23</sup> V. Acórdãos de 24 de setembro de 2020, *YS* (Pensões de empresa das chefias) (C-223/19, EU:C:2020:753, n.º 50), e de 5 de maio de 2022, *BVAEB* (C-405/20, EU:C:2022:347, n.º 50).

que o interessado apresente dados mais precisos relativamente ao grupo de trabalhadores pertinente, quando esses dados sejam dificilmente acessíveis ou estejam mesmo indisponíveis<sup>24</sup>. Não basta tomar em consideração o número de pessoas afetadas, dado que este número depende do número de trabalhadores ativos em todo o Estado-Membro, bem como da repartição de trabalhadores masculinos e de trabalhadores femininos no referido Estado-Membro<sup>25</sup>.

39. Na hipótese de o juiz nacional dispor de dados estatísticos, o Tribunal de Justiça já considerou que cabe àquele tomar em consideração o conjunto dos trabalhadores sujeitos à regulamentação nacional na qual a diferença de tratamento tem origem<sup>26</sup> e que o *melhor método de comparação das estatísticas* consiste na comparação da proporção de trabalhadores afetados pela referida diferença de tratamento, por um lado, entre a mão de obra masculina e, por outro, entre a mão de obra feminina<sup>27</sup>.

40. Importa sublinhar que embora a utilização de dados estatísticos se possa revelar útil para caracterizar a existência de uma discriminação indireta, estes dados devem ser tidos em conta com precaução, na medida em que o seu modo de elaboração determina a validade dos resultados obtidos<sup>28</sup>. Neste contexto, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, compete ao juiz nacional apreciar em que medida os dados estatísticos que lhe foram apresentados e que caracterizam a situação da mão de obra são fiáveis e podem ser tomados em consideração, isto é, nomeadamente, se esses dados não são expressão de fenómenos puramente fortuitos ou conjunturais e se são significativos<sup>29</sup>.

41. Em terceiro lugar, se as estatísticas que o órgão jurisdicional de reenvio pode ter em conta demonstrarem efetivamente que a percentagem dos trabalhadores de um sexo é afetada pela regulamentação nacional em causa *de maneira consideravelmente mais elevada* do que a dos trabalhadores do outro sexo que são igualmente abrangidos pelo âmbito de aplicação dessa regulamentação, há que considerar que essa situação revela uma discriminação indireta em razão do sexo, contrária ao artigo 14.º, alínea c), da Diretiva 2006/54, a menos que a referida regulamentação seja justificada por fatores objetivos e alheios a qualquer discriminação em razão do sexo<sup>30</sup>.

42. Sublinho que não existe um limiar de referência acima do qual as estatísticas sejam consideradas suficientes, revelando-se esta apreciação essencialmente empírica por natureza<sup>31</sup>. Contudo, estes dados estatísticos devem incidir sobre um número suficiente de indivíduos para serem representativos, mas devem igualmente ser rigorosos e desprovidos de ambiguidade.

43. No respeitante aos litígios nos processos principais, resulta das decisões de reenvio que a análise com vista a determinar se a disposição nacional em causa estabelece uma discriminação indireta na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2006/54, tem em conta dados estatísticos relativos ao demandado. Resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça referida no

<sup>24</sup> V., neste sentido, Acórdão de 3 de outubro de 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, n.º 56).

<sup>25</sup> V. Acórdão de 8 de maio de 2019, Villar Láziz (C-161/18, EU:C:2019:382, n.º 39 e jurisprudência aí referida).

<sup>26</sup> V., nomeadamente, Acórdão de 30 de junho de 2022, INSS (Cúmulo de pensões de incapacidade permanente total) (C-625/20, EU:C:2022:508, n.º 40 e jurisprudência aí referida). A este respeito, saliento que o órgão jurisdicional de reenvio referiu que as quotas em percentagem ainda não foram estabelecidas de forma definitiva nos processos principais.

<sup>27</sup> V., nomeadamente, Acórdão de 6 de dezembro de 2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, n.º 41 e jurisprudência aí referida).

<sup>28</sup> V., na doutrina, Robin-Olivier, S., «L'émergence de la notion de discrimination indirecte: évolution ou révolution?», in Fines, F., Gauthier, C., Gautier, M., *La non-discrimination entre les Européens*, Pedone, Paris, 2012, pp. 23 a 36, em particular, p. 30.

<sup>29</sup> V., nomeadamente, Acórdão de 3 de outubro de 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, n.º 48 e jurisprudência aí referida).

<sup>30</sup> V., neste sentido, Acórdão de 5 de maio de 2022, BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, n.ºs 50 e 51 e jurisprudência aí referida).

<sup>31</sup> V., nomeadamente, na doutrina, Alberton, G., «Et la Cour de cassation se fit plus “européaniste” que la CJUE», *AJDA*, 2018, n.º 6, p. 340.

n.º 39 das presentes conclusões que o órgão jurisdicional de reenvio deve determinar a proporção de trabalhadores afetados pela referida diferença de tratamento, por um lado, entre a mão de obra masculina e, por outro, entre a mão de obra feminina.

44. No caso em apreço, resulta das decisões de reenvio que o demandado emprega mais de 5 000 pessoas, 76,98 % das quais são mulheres. Da totalidade destes trabalhadores 52,78 % trabalham a tempo parcial. Entre os trabalhadores a tempo parcial, 84,74 % são mulheres e 15,26 % são homens.

45. Com as suas segundas questões prejudiciais, alínea a), o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se na análise da existência de uma particular desvantagem para os trabalhadores femininos, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2006/54, basta que o grupo dos trabalhadores a tempo parcial inclua consideravelmente mais mulheres do que homens ou se o grupo dos trabalhadores a tempo inteiro deve ser também constituído por consideravelmente mais homens ou a proporção de homens ser consideravelmente maior.

46. No presente caso, os trabalhadores femininos são maioritários tanto no grupo «beneficiado» como no grupo «prejudicado» pela disposição nacional em causa. Nesta situação, admito que não é evidente que se considere que esta disposição prejudica particularmente as mulheres comparativamente com os homens.

47. A este respeito, tal como já referi, considero que o juiz nacional deve adotar uma abordagem qualitativa, sem se limitar apenas aos dados estatísticos. Esta abordagem pressupõe que se analise o mercado de trabalho na sua globalidade e não unicamente na empresa em causa.

48. No que respeita aos dados estatísticos, a respeito dos quais o órgão jurisdicional de reenvio coloca uma questão de direito relativa às modalidades de consideração dos mesmos, importa recordar a lógica da análise da discriminação indireta no âmbito da Diretiva 2006/54.

49. Desde logo, de acordo com a própria redação do artigo 2.º, n.º 1, alínea b), desta diretiva, a discriminação indireta faz referência a uma única disposição, um critério ou uma prática que «prejudica» pessoas de um determinado sexo comparativamente com pessoas do outro sexo. Por conseguinte, este artigo 2.º, n.º 1, alínea b), foca-se no grupo das pessoas «prejudicadas», no presente caso, nos trabalhadores a tempo parcial. Esta disposição não menciona as pessoas «beneficiadas», a saber, as que não estão sujeitas à medida em causa. Assim, resulta dos termos da referida disposição que uma discriminação indireta se pode caracterizar pelo simples facto de serem particularmente prejudicadas pessoas de um sexo comparativamente com pessoas do outro sexo.

50. Seguidamente, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça referida no n.º 39 das presentes conclusões, o *melhor método de comparação das estatísticas* consiste em comparar a proporção de trabalhadores que são afetados por esta diferença de tratamento, por um lado, entre a mão de obra masculina e, por outro, entre a mão de obra feminina. Por conseguinte, o Tribunal de Justiça pronunciou-se expressamente sobre a abordagem a seguir e considerou que importa ter em consideração as pessoas prejudicadas para determinar se a medida nacional estabelece uma discriminação indireta. A este respeito, parece-me útil citar os termos de um acórdão recente do Tribunal de Justiça, a saber, o Acórdão de 24 de fevereiro de 2022, TGSS (Desemprego dos trabalhadores do serviço doméstico) (C-389/20, EU:C:2022:120). Neste

acórdão, o Tribunal de Justiça declarou o seguinte, a propósito de uma disposição nacional que exclui as prestações de desemprego das prestações de segurança social concedidas aos trabalhadores do serviço doméstico por um regime jurídico de segurança social:

«45. [...] [h]á que reconhecer que resulta dos dados estatísticos apresentados [...] que, por um lado, em 31 de maio de 2021, o número de trabalhadores por conta de outrem sujeitos ao [...] regime geral era de 15 872 720, dos quais 7 770 798 mulheres (48,96 %) e 8 101 899 homens (51,04 %). Por outro lado, na mesma data, o grupo de trabalhadores inscritos no regime especial dos trabalhadores do serviço doméstico contava 384 175 trabalhadores, dos quais 366 991 mulheres (95,53 % dos inscritos neste regime especial, ou seja, 4,72 % das mulheres trabalhadoras por conta de outrem) e 17 171 homens (4,47 % dos inscritos no referido regime especial, ou seja, 0,21 % dos homens trabalhadores por conta de outrem).

46. Assim, resulta destes dados estatísticos que a proporção dos trabalhadores por conta de outrem do sexo feminino sujeitos ao regime geral de segurança social espanhol que são afetados pela diferença de tratamento que resulta da disposição nacional em causa no processo principal é significativamente mais elevada do que a dos trabalhadores por conta de outrem do sexo masculino.»

51. Por conseguinte, em conformidade com a sua jurisprudência relativa à discriminação indireta, o Tribunal de Justiça apenas analisou o grupo das pessoas prejudicadas, a saber, os trabalhadores do serviço doméstico, no qual as mulheres representam 95,53 %, sem ter em conta a totalidade das pessoas sujeitas ao regime geral de segurança social, repartidas de um modo equilibrado entre mulheres (48,96 % dos trabalhadores) e homens (51,04 % dos trabalhadores).

52. Por último, o objetivo da Diretiva 2006/54 consiste em proibir qualquer discriminação em razão do sexo, nomeadamente a discriminação indireta. Até à data, o Tribunal de Justiça considerou que este objetivo implicava a análise específica da situação do grupo de pessoas prejudicadas por uma medida nacional. Não me parece que o referido objetivo leve a que seja igualmente tida em conta a situação do grupo de pessoas que não está sujeito a esta medida. Supondo que a medida em nacional em causa prejudica particularmente os trabalhadores de um sexo comparativamente com os trabalhadores do outro sexo, deverá ainda examinar-se se a mesma é justificada por fatores objetivos e alheios a qualquer discriminação baseada no sexo.

53. Por conseguinte, considero que, para constatar a existência de uma desvantagem particular para os trabalhadores femininos, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2006/54, há que analisar apenas o grupo dos trabalhadores prejudicados. Acresce que, uma vez que a abordagem qualitativa com vista a determinar se uma disposição, um critério ou uma prática aparentemente neutra prejudica particularmente as pessoas de um sexo comparativamente com as pessoas do outro sexo pode apresentar dificuldades de aplicação, parece-me que a questão da discriminação em razão do trabalho a tempo parcial, que é objeto das quartas e quintas questões prejudiciais nos presentes processos, é suscetível de constituir um fundamento apropriado para garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores a tempo inteiro e os trabalhadores a tempo parcial<sup>32</sup>.

54. Por conseguinte, proponho que se responda às segundas questões prejudiciais, alínea a), que o artigo 157.º TFUE e os artigos 2.º, n.º 1, alínea b) e 4.º, primeiro período, da Diretiva 2006/54 devem ser interpretados no sentido de que, no âmbito da apreciação da existência de uma

<sup>32</sup> V., a este respeito, Acórdão de 19 de outubro de 2023, Lufthansa CityLine (C-660/20, EU:C:2023:789).

discriminação indireta, para que se possa concluir que uma disposição nacional aparentemente neutra prejudica «particularmente as pessoas de um sexo comparativamente com as pessoas do outro», o juiz nacional deve analisar a globalidade dos elementos pertinentes de natureza qualitativa a fim de determinar se tal desvantagem existe. No que respeita aos dados estatísticos, que constituem apenas um elemento entre outros, importa verificar se existe uma proporção significativamente mais importante de pessoas de um determinado sexo no grupo dos trabalhadores prejudicados por esta disposição nacional, sem que também seja necessário que o grupo dos trabalhadores não sujeitos à referida disposição abranja uma proporção significativamente mais importante de pessoas do outro sexo.

## V. Conclusão

55. À luz das considerações precedentes, proponho ao Tribunal de Justiça que responda às segundas questões prejudiciais, alínea a), submetidas pelo Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal) nos processos apensos C-184/22 e C-185/22 da forma seguinte:

O artigo 157.º TFUE e os artigos 2.º, n.º 1, alínea b), e 4.º, primeiro período, da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional,

devem ser interpretados no sentido de que:

no âmbito da apreciação da existência de uma discriminação indireta, para que se possa concluir que uma disposição nacional aparentemente neutra prejudica «particularmente as pessoas de um sexo comparativamente com as pessoas do outro», o juiz nacional deve analisar a globalidade dos elementos pertinentes de natureza qualitativa a fim de determinar se tal desvantagem existe. No que respeita aos dados estatísticos, que constituem apenas um elemento entre outros, importa verificar se existe uma proporção significativamente mais importante de pessoas de um determinado sexo no grupo dos trabalhadores prejudicados por esta disposição nacional, sem que também seja necessário que o grupo dos trabalhadores não sujeitos à referida disposição abranja uma proporção significativamente mais importante de pessoas do outro sexo.