

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL

L. A. GEELHOED

apresentadas em 27 de Abril de 2004¹

I — Introdução

1. A questão submetida no presente processo foi suscitada no quadro da transição da reunificação da Alemanha. Refere-se especificamente à questão de saber se o tratamento desigual decorrente da diferença entre o regime da licença de maternidade da antiga República Democrática Alemã e o correspondente regime da República Federal da Alemanha implica uma discriminação em razão do sexo.

pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último (artigo 119.º, segundo parágrafo, do Tratado CE, actual artigo 141.º, n.º 2, CE).

3. A Directiva 76/207/CEE² consagra o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego e às condições de trabalho.

A — *Direito comunitário*

2. O artigo 119.º, primeiro parágrafo, do Tratado CE (actual artigo 141.º, n.º 1, CE) consagra o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual. Por «remuneração» entende-se o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias

4. De acordo com o artigo 3.º, n.º 1, da referida directiva, a aplicação do referido princípio implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo nas condições de acesso, incluindo os critérios de selecção, a empregos ou a postos de trabalho, seja qual for o sector ou o ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional.

2 — Directiva 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 F2 p. 70)

1 — Língua original: inglês.

5. De acordo com o artigo 5.º, n.º 1, da mesma directiva, o princípio da igualdade de tratamento também implica que sejam asseguradas aos homens e às mulheres as mesmas condições de trabalho, sem discriminação em razão do sexo.

6. A Directiva 92/85/CEE³ impõe aos Estados-Membros uma exigência de protecção mínima das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes. A esse respeito, o artigo 8.º estabelece que as referidas trabalhadoras têm direito a uma licença de maternidade de, pelo menos, catorze semanas consecutivas, incluindo uma licença de maternidade obrigatória de, pelo menos, duas semanas. Além disso, o artigo 11.º prevê a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada às trabalhadoras, bem como a garantia dos direitos decorrentes do respectivo contrato de trabalho, durante o período da licença de maternidade (esta directiva devia ter sido transposta até 10 de Outubro de 1994).

B — Disposições nacionais

7. Na República Federal da Alemanha, o estatuto das mulheres após o parto é regulado pelo Mutterschutzgesetz (lei de protecção da maternidade, a seguir

«MuSchG»). Na antiga República Democrática Alemã, aquele estatuto era regulado pelo Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (Código do Trabalho da República Democrática Alemã, a seguir «AGB-DDR»).

8. Nessa matéria, o § 244 do AGB-DDR dispunha que as mulheres tinham direito a uma licença de gravidez de seis semanas antes do parto e a uma licença de maternidade de 20 semanas após o parto. Durante as licenças de gravidez e de maternidade, as mulheres recebiam do fundo da segurança social um subsídio de gravidez e de maternidade equivalente ao seu salário líquido médio.

9. Na República Federal da Alemanha o § 6, n.º 1, da MuSchG proibia, tal como actualmente, as prestações de trabalho das mulheres nas oito semanas após o parto. Durante esse período, as mães trabalhadoras recebem um subsídio dos respectivos empregadores (§§ 13 e 14 da MuSchG), bem como um subsídio de maternidade nos termos do Reichsversicherungsordnung (Código da Segurança Social). Após este período de protecção, a trabalhadora tem direito a uma licença para dar assistência à criança até esta atingir os dez meses. Nesse período, recebe um abono por criança a cargo, mas não recebe quaisquer prestações por parte do empregador.

3 — Directiva do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE, JO L 348, p. 1).

10. O § 23 a da convenção colectiva de 10 de Dezembro de 1990 para a adaptação do regime da contratação colectiva dos trabalhadores da função pública (Bundes-Angestellentarifvertrag-Ost, a seguir «BAT-O») dispõe o seguinte:

«Promoção após o prazo de garantia no sector da administração federal e no âmbito da Tarifgemeinschaft (comunidade de contratação colectiva) dos *Länder* alemães.

O trabalhador que nos termos do anexo 1 a presta uma actividade assinalada com um * é promovido ao escalão superior após o cumprimento do prazo de garantia previsto.

A antiguidade é regulada pelas seguintes normas:

1. O requisito da garantia considera-se preenchido quando o trabalhador durante o prazo de garantia previsto se revelar à altura das exigências da função que lhe foi atribuída. A actividade determinante para este efeito é a que corresponder ao escalão remuneratório em que o trabalhador está classificado.

2. [...]

3. [...]

4. O prazo de garantia deve ser prestado ininterruptamente. As interrupções até seis meses cada não são consideradas; além destas, são ainda irrelevantes as interrupções por:

a) Prestação do serviço militar ou serviço cívico,

b) Incapacidade para o trabalho nos termos do § 37, n.º 1,

c) Período de protecção segundo a Mutterschutzgesetz,

d) Licença de educação de acordo com a Bundeserziehungsgeldgesetz [lei federal relativa ao subsídio de educação] e demais licenças para cuidado de crianças até cinco anos no total,

e) Uma das actividades de cooperação para o desenvolvimento que exclua a obrigatoriedade do serviço militar, com a duração máxima de dois anos,

Os períodos de interrupção não são, porém, computados para efeitos de prazo de garantia, com excepção dos seguintes:

- a) Uma licença nos termos dos §§ 47 a 49 da *Schwerbehindertengesetz* [lei relativa aos deficientes profundos];
- b) Uma licença especial nos termos do § 50, n.º 1, na versão em vigor até 31 de Agosto de 1995;
- c) Uma licença nos termos do § 52;
- d) Uma incapacidade para o trabalho nos termos do § 37, n.º 1, até 26 semanas, e, nos casos previstos no § 37, n.º 4, alínea 3, até 28 semanas;
- e) Períodos de protecção segundo a *Mutterschutzgesetz*;

[...]»

11. A BAT-O foi alterada pela *Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum BAT-O* (primeira convenção colectiva de trabalho que altera a BAT-O), em 8 de Maio de 1991. O § 2 dispõe o seguinte:

«Transposição do regulamento de remuneração da BAT

O anexo 1 a — para o sector da administração federal e a *Tarifgemeinschaft* dos *Länder* alemães, com excepção das disposições complementares da parte II, secção N, e da respectiva regulamentação na parte III, secção L, subsecção VII — e o anexo 1 b da *Bundes-Angestelltentarifvertrag* (BAT) são aplicáveis de acordo com as seguintes disposições:

1. Na medida em que entre as características da actividade forem exigidos prazos de garantia, períodos de actividade, tempo de exercício duma profissão, etc., são tidos em conta os períodos anteriores a 1 de Julho de 1991 que, segundo o § 19, primeiro e segundo parágrafos, da BAT-O e das disposições transitórias, são considerados tempo de actividade quando devessem ter-se em conta se a secção VI e o regulamento de remuneração da BAT-O já vigorassem antes de 1 de Julho de 1991. A frase anterior aplica-se também para a consideração dos períodos anteriores a 1 de Julho de 1991 que, ao abrigo das disposições transitórias de

convenções colectivas para a alteração do anexo 1 a ou anexo 1 b da BAT, concluídas depois de 30 de Junho de 1991, devam ou possam ser ou foram computados, quer parcial quer inteiramente, nos prazos de garantia exigidos, nos tempos de serviço ou nos tempos de profissão, etc., característicos da actividade. Na medida em que as características da actividade permitirem a interpretação para além do âmbito previsto na BAT-O, tais períodos são tidos em conta se o fossem ao abrigo do primeiro parágrafo no caso de eles serem abrangidos pelo âmbito de aplicação da BAT-O.

[...]»

II — O processo principal

12. Ursula Sass trabalha, desde 1982, como directora de produção na Hochschule für Film und Fernsehen «Konrad Wolf», em Potsdam.

13. No momento do nascimento do seu segundo filho, em 27 de Janeiro de 1987, vivia na antiga República Democrática

Alemã. Por conseguinte, a sua relação de trabalho era regida pelo AGB-DDR. Depois do nascimento, gozou uma licença de maternidade de 20 semanas ao abrigo do § 24 do AGB-DDR.

14. Após a reunificação da Alemanha, a sua relação de trabalho foi transferida para o Land Brandenburg. Nos termos de um contrato individual de trabalho, a sua relação laboral passou a ser regida pela BAT-O.

15. Até 7 de Maio de 1998, U. Sass recebeu o salário correspondente à categoria II a da BAT-O. A partir de 8 de Maio de 1998, foi reclassificada na categoria I b, escalão 2, da BAT-O, depois de completar o prazo de garantia nos termos do § 23 a da BAT-O.

16. Para a contagem do prazo de garantia de quinze anos exigido para a classificação na categoria salarial superior, o *Land* teve em conta as primeiras oito semanas da licença de maternidade pós-parto, mas não as restantes doze. O *Land* entende que a convenção colectiva apenas exige que sejam contabilizados no prazo de garantia os períodos de protecção previstos na MuSchG e não a licença de maternidade adicional concedida ao abrigo do § 244 do AGB-DDR.

17. Contudo, U. Sass entende que já devia ter sido classificada numa categoria salarial superior em 12 de Fevereiro de 1998, porque a convenção colectiva exige que todas as licenças de maternidade pós-parto sejam incluídas na contagem do prazo de garantia ao abrigo do § 23 a da BAT-O. Alega que a interpretação que o recorrente faz da convenção colectiva leva a uma discriminação ilícita das mulheres.

18. U. Sass intentou uma acção no tribunal nacional de primeira instância, que foi julgada procedente. Em fase de recurso, o *Land* mantém o entendimento de que a acção deve ser julgada improcedente. U. Sass alega que deve ser negado provimento ao recurso.

19. Segundo o tribunal de reenvio, o pedido não pode ser julgado procedente por força apenas do direito nacional. O referido tribunal afirma que da própria letra do disposto no § 23 a, n.º 4, alínea e), da BAT-O decorre sem margem para dúvidas que o período de licença de maternidade que, nos termos do § 6, n.º 1, primeiro parágrafo, da MuSchG, se prolongue além das oito semanas pós-parto não é de considerar para efeitos do cômputo do prazo de garantia. Esta é também a única conclusão possível a retirar da sistemática da convenção colectiva e do sentido e do escopo da regulação colectiva que dela se deduz. Não decorre solução diferente do disposto no § 2, n.º 1, da *Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum BAT-O*.

Além disso, o tribunal de reenvio refere que a convenção colectiva não infringe normas de direito nacional hierarquicamente superiores. Contudo, o referido tribunal não afasta a possibilidade de uma incompatibilidade da convenção colectiva com o artigo 119.º do Tratado CE (actual artigo 141.º CE) e com a Directiva 76/207.

A questão prejudicial

20. O Bundesarbeitsgericht (tribunal federal do trabalho) decidiu submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«O artigo 119.º do Tratado CE (actual artigo 141.º CE) e a Directiva 76/207/CEE proibem que uma convenção colectiva, nos termos da qual se exclui do cálculo do prazo de garantia o período de suspensão da relação laboral, exclua igualmente desse cálculo o período em que a relação laboral esteve suspensa por a trabalhadora ter exercido o direito à licença de maternidade até ao final da vigésima semana pós-parto, ao abrigo do § 244, n.º 1, do AGB-DDR de 16 de Junho de 1977 (GBl. I, p. 185) [Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik — Código do Trabalho da RDA], após o decurso do período de protecção de oito semanas previsto no § 6 da MuSchG [Mutterschutzgesetz (lei da protecção da maternidade)]?»

III — Apreciação

21. Embora entenda que as disposições da convenção colectiva são compatíveis com os artigos 3.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 e com o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual, visto que o § 23 a, n.º 4, da BAT-O estabelece uma distinção na tomada em conta das interrupções na contagem do prazo de garantia não com base no sexo, mas sim no facto de a relação laboral ter sido ou não suspensa durante essa interrupção, o tribunal de reenvio não exclui, como já referi, a possibilidade de a convenção colectiva violar o direito comunitário, uma vez que, por ter gozado uma licença pós-parto a que apenas as mulheres tinham direito, U. Sass foi classificada numa categoria salarial mais elevada doze semanas mais tarde do que um homem, o qual não podia ter direito a uma licença pós-parto.

22. Esta posição é a de U. Sass. Sustenta que a sua classificação numa categoria salarial mais elevada doze semanas mais tarde do que um homem que ocupe lugar idêntico e tenha começado a trabalhar para o mesmo empregador ao mesmo tempo que ela resulta de uma diferença de tratamento em razão do sexo que, portanto, viola o artigo 141.º CE.

23. U. Sass invoca também a Directiva 76/207. Alega que o atraso sofrido na sua

classificação se deve ao facto de apenas terem sido contabilizadas as oito semanas previstas na MuSchG (em vez do período completo de 20 semanas concedido ao abrigo do AGB-DDR). Isto constitui, segundo U. Sass, uma violação dos artigos 3.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1, da directiva.

24. O *Land* e a Comissão entendem que não há qualquer infracção ao direito comunitário.

25. Como passo a expor, cheguei à mesma conclusão.

26. Em primeiro lugar, penso que a questão deverá ser examinada à luz da Directiva 76/207, pois que o caso em apreço diz respeito ao acesso a todos os níveis da hierarquia profissional, na acepção do artigo 3.º, n.º 1, da referida directiva. Nesse sentido, a Directiva 76/207, que trata especificamente do princípio da igualdade de remuneração, constitui a base legal adequada, e não o disposto no artigo 141.º, n.ºs 1 e 2, CE. O acórdão proferido no processo Nimz⁴ não se aplica no presente caso, porque o que está em causa não é uma

⁴ — Acórdão de 7 de Fevereiro de 1991, Nimz (C-184/89, Colect., p. I-297).

promoção praticamente automática de uma categoria salarial para outra com base na antiguidade, mas sim a consequência das interrupções no que respeita ao prazo de garantia.

27. Em segundo lugar, verifica-se que o tribunal de reenvio apenas se refere à situação de U. Sass, ou seja, ao gozo de uma licença de maternidade por uma mulher nos termos do então aplicável Código do Trabalho da Alemanha de Leste. Como a Comissão assinalou correctamente nas suas observações escritas, o tribunal de reenvio não suscitou a questão mais geral de saber se o facto de o período de licença que excede as oito semanas previstas na MuSchG não ser tomado em conta para efeitos do prazo de garantia constitui uma discriminação. A este respeito, importa referir que na época as mulheres tinham na Alemanha Ocidental igualmente direito a uma licença mais longa do que a prevista na MuSchG. Esse período mais longo de licença também não era tomado em conta para efeitos do prazo de garantia nos termos do § 23 a, n.º 4, da BAT-O.

28. Por conseguinte, a questão suscitada parece envolver não uma discriminação entre homens e mulheres em geral, mas o tratamento de um grupo particular de

mulheres, designadamente, as mulheres da antiga República Democrática Alemã.

29. Todavia, tal não é matéria para o direito comunitário. O princípio da igualdade de tratamento consagrado no artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 76/207 implica a inexistência de qualquer discriminação em razão do sexo. A directiva não se aplica à discriminação por outras razões. Portanto, a eventual discriminação entre mulheres da Alemanha de Leste e Ocidental não pode ser resolvida ao abrigo desta directiva.

30. É evidente que a disposição da BAT-O em causa apenas afecta as mulheres, já que apenas estas podem dar à luz e gozar de licença de maternidade ao abrigo do AGB-DDR. Isso, enquanto tal, não impede que se conclua pela existência de uma discriminação ilícita, pois que o Tribunal de Justiça já concluiu, que a recusa de uma candidata grávida pode constituir uma discriminação ilícita, mesmo quando todas as restantes candidatas sejam mulheres⁵.

31. Contudo, a origem da diferença de tratamento não reside na gravidez ou no

⁵ — Acórdão de 8 de Novembro de 1990, Dekker (177/88, Colect., p. I-3941).

facto de se ser uma mulher que teve recentemente um filho, mas no facto de, no momento em questão, as regras relativas à licença de maternidade pós-parto na Alemanha de Leste e Ocidental se inserirem em ordens jurídicas diversas.

32. Na Alemanha Ocidental, as mulheres estavam obrigadas a gozar licenças de maternidade de oito semanas. Durante esse período, eram suspensas as obrigações principais tanto da trabalhadora (de trabalhar) como do empregador (de pagamento). Em vez disso, o empregador estava obrigado a pagar um suplemento aos abonos da segurança social, para garantir que as mulheres mantivessem o mesmo rendimento. Contudo, esse período era contabilizado no prazo de garantia para efeitos da classificação em categoria salarial mais elevada. As mulheres podiam optar por licenças mais longas. Após o termo do período de protecção de oito semanas após o nascimento, concedido às mães trabalhadoras, aquelas tinham direito a uma licença de maternidade desde o fim daquele período até ao dia em que a criança completasse dez meses de idade. Contudo, esse período suplementar não era contabilizado no prazo de garantia, nem o empregador estava obrigado a pagar um suplemento aos abonos da segurança social que a mãe recebia.

33. Na Alemanha de Leste, as obrigações fundamentais do empregador e da trabalhadora também eram suspensas durante a licença de maternidade. Durante esse período, a mulher recebia um subsídio de maternidade, equivalente ao seu salário líquido médio, pago pelo fundo da segurança social. Em resposta às questões escritas colocadas pelo Tribunal de Justiça, o Governo alemão afirmou que, ao abrigo do AGB-DDR, não existia uma proibição absoluta de trabalhar após o parto, mas era considerado normal um período de recuperação de seis semanas. As mulheres não eram obrigadas a gozar uma licença de maternidade de 20 semanas, mas, na prática, quase todas as mulheres exerciam esse direito. Na época, não existia na Alemanha de Leste um regime organizado de promoções, sujeitas a certas qualificações, como o da Alemanha Ocidental.

34. De facto, decorre das informações prestadas pelo Governo alemão e por U. Sass que as oito semanas previstas pela MuSchG e, em todo o caso, as primeiras seis semanas previstas no AGB-DDR têm o mesmo objectivo: a recuperação da mãe e a oportunidade de cuidar pessoalmente da criança no período imediatamente após o parto. Após esse período, a mãe poderia optar por uma licença suplementar para cuidar da criança (Alemanha Ocidental) ou por exercer o direito de gozar o período integral de vinte semanas (Alemanha de Leste). Embora não seja essa a questão colocada no caso em apreço, na Alemanha Ocidental e na Alema-

nha de Leste ambos os progenitores tinham a possibilidade de gozar uma forma de licença parental. Na Alemanha Ocidental, este período não era contabilizado para efeitos do prazo de garantia. Como já foi anteriormente referido, não existia na Alemanha de Leste um regime comparável de promoções organizadas.

35. Após a reunificação, ficou estipulado na convenção colectiva que só podiam ser contabilizadas no prazo de garantia as oito semanas previstas na MuSchG. É claro que dos diferentes regimes jurídicos aplicáveis antes da reunificação pode resultar alguma fricção e não é possível eliminar todas as diferenças históricas possíveis. Por outro lado, poderá afirmar-se que as disposições transitórias constantes da convenção colectiva tinham, precisamente, por fim garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores da República Federal da Alemanha e da antiga Alemanha de Leste. A ser julgado procedente o pedido de U. Sass, também isso originará um tratamento desigual.

36. Estou consciente de que o facto de todas as mulheres da antiga Alemanha de Leste gozarem uma licença de maternidade de 20 semanas pode ter criado expectativas jurídi-

cas. Todavia, essa não é uma questão de direito comunitário, mas deve ser resolvida nos termos do direito nacional.

37. A título de observação final, gostaria de referir que a questão da igualdade de tratamento entre os habitantes das antigas Alemanha Ocidental e de Leste não surge apenas a respeito da protecção da maternidade. Por exemplo, os homens que prestaram serviço militar podem também ser afectados pelas diferenças existentes nos regimes jurídicos anteriores. Estes são problemas que não podem ser adequadamente resolvidos através da invocação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos termos do direito comunitário.

38. Para concluir, uma eventual diferença de tratamento daqueles dois grupos de mulheres não pode ser resolvida com base no princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

39. Existe igualdade de tratamento entre homens e mulheres da antiga Alemanha de Leste?

40. Como já referido no n.º 30, a gravidez apenas é possível nas mulheres e, por isso, apenas estas podem gozar uma licença de maternidade ao abrigo do AGB-DDR. Contudo, isso não significa automaticamente que esta diferença implica uma discriminação. A gravidez é uma situação especial que justifica uma protecção especial. Por isso mesmo, o artigo 2.º, n.º 3, da directiva dispõe que a mesma não constitui obstáculo às disposições relativas à protecção da mulher; nomeadamente, no que se refere à gravidez e à maternidade. Remeto também para o acórdão proferido no processo Hofman⁶, no qual o Tribunal de Justiça declarou que medidas como a licença de maternidade concedidas a uma mulher após o termo do prazo legal de protecção se inserem no âmbito das disposições do artigo 2.º, n.º 3, da Directiva 76/207 e que essa licença pode licitamente ser reservada às mães, não constituindo, pois, uma discriminação.

41. Embora não seja aplicável ao presente caso, a Directiva 92/85 pode servir de fonte de inspiração. Essa directiva apenas estabelece normas mínimas no que diz respeito à duração da licença de maternidade, o que significa que os Estados-Membros têm a liberdade de adoptar legislação que conceda licenças de maternidade mais longas antes ou após o parto.

42. No que diz respeito às consequências dessa licença mais longa sobre os direitos das mulheres no quadro da sua relação laboral, a Directiva 92/85 apenas dispõe que durante o prazo mínimo previsto no artigo 8.º devem ser assegurados os direitos decorrentes do contrato de trabalho. Assim, a directiva não regula as consequências de uma licença de maternidade que exceda o prazo mínimo previsto. A este respeito, o Tribunal de Justiça entendeu, no acórdão proferido no processo Boyle e o.⁷, que era admissível a interrupção da aquisição do direito à licença para férias anual durante todo o período suplementar de licença de maternidade não remunerada que a entidade patronal conceda para além do período de protecção previsto no artigo 8.º da Directiva 92/85.

43. Segundo a resposta escrita do Governo alemão, já referida nos n.ºs 33 e 34, as mulheres da antiga Alemanha de Leste não estavam obrigadas a gozar integralmente a licença de maternidade de 20 semanas. Por outras palavras, isso constituía um direito especial concedido às mulheres, que podiam escolher livremente. U. Sass alega que, quando do nascimento do seu filho, a MuSchG era irrelevante. Todas as mulheres da antiga República Democrática Alemã exerciam o seu direito de gozar uma licença de maternidade de 20 semanas. Poderiam até sofrer consequências negativas se assim não fizessem. Assinala também e profusamente que, na República Federal da Alemanha, após esse período de licença, as mães regressavam ao trabalho e colocavam as crianças na creche. Além disso, tinham a possibilidade

6 — Acórdão de 12 de Julho de 1984, Hofman (184/83, Recueil, p. I-3047, n.º 26).

7 — Acórdão de 27 de Outubro de 1998, Boyle e o. (C-411/96, Colect., p. I-6401).

de colocar as crianças na creche durante essas vinte semanas, mas, caso o fizessem, deviam regressar ao trabalho após a licença de maternidade de seis semanas, pois, caso contrário, deixariam de receber o subsídio de maternidade. Seja como for, isso dificilmente pode ser determinante para a presente questão. A respeito das eventuais expectativas jurídicas, remeto para o que observei no n.º 35 *supra*. Apesar de estas práticas poderem ter criado algumas expectativas jurídicas, no sentido de que as mulheres não se terão eventualmente apercebido de que daí podia resultar um efeito negativo

sobre a sua classificação numa categoria salarial mais elevada, esta questão não é abrangida pelo direito comunitário, mas pelo direito nacional.

44. O tribunal de reenvio também suscitou a questão da discriminação indirecta. O § 24 do AGB-DDR, que apenas se aplica às mulheres, não pode implicar uma discriminação indirecta.

IV — Conclusão

45. À luz das precedentes observações, entendo que o Tribunal de Justiça deve responder à questão prejudicial que lhe foi submetida pelo Bundesarbeitsgericht do seguinte modo:

«Uma disposição de uma convenção colectiva nos termos da qual não são tomados em consideração, para os efeitos do cálculo do prazo de garantia, os períodos de suspensão da relação laboral, sendo unicamente contado o período de protecção de oito semanas concedido nos termos do § 6 da Mutterschutzgesetz, mas não o período correspondente à licença de maternidade prevista na Arbeitsgesetz der deutschen Demokratischen Republik, não implica uma discriminação em razão do sexo.»