

RELATÓRIO PARA AUDIÊNCIA  
apresentado no processo C-360/90<sup>\*</sup>

I — Quadro jurídico do litígio no processo principal

1. *Direito comunitário*

O artigo 119.º do Tratado consagra o princípio da igualdade de remunerações entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos, por trabalho igual. Este princípio foi posto em execução pela Directiva 75/117/CEE.

Por seu lado, a Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976<sup>1</sup> tem em vista a concretização, nos Estados-membros, 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.

2. *Direito nacional*

O estatuto jurídico dos membros de comités de empresa é regido, na República Federal da Alemanha, pela lei sobre a organização das empresas (*Betriebsverfassungsgesetz*) de 15 de Janeiro de 1972<sup>2</sup> (a seguir «*BetrVG*»).

O artigo 37.º dessa lei prevê:

«1. Os membros do comité de empresa desempenham as suas funções a título gratuito.

<sup>\*</sup> Língua do processo: alemão.

1 — JO L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70.

2 — *Bundesgesetzblatt*, I, p. 13.

2. Os membros do comité de empresa devem ser dispensados das suas obrigações profissionais sem redução de salário se, e na medida em que, de acordo com a dimensão e a natureza da empresa, isso se afigure necessário ao adequado desempenho da sua missão.

3. Em compensação das horas dedicadas ao comité de empresa fora do seu horário de trabalho, por razões ligadas ao funcionamento da empresa, o membro do comité de empresa tem direito a uma dispensa de serviço equivalente com pagamento de salário. O período de descanso deve ser concedido no prazo de um mês; se isso não for possível por razões ligadas ao funcionamento da empresa, o tempo dispendido deve ser pago a título de horas extraordinárias.

4. ...

5. ...

6. O disposto no n.º 2 é aplicável por analogia à participação em estágios de aperfeiçoamento e de formação, na medida em que estes forneçam conhecimentos necessários para a actividade do comité de empresa...

7. ...»

Nos termos das disposições conjugadas dos n.ºs 2 e 6 da *BetrVG* de 1972, o membro do comité de empresa é dispensado, para gozo da licença para formação, das suas obriga-

ções profissionais com pagamento de salário exactamente até ao limite do tempo de trabalho que teria prestado no dia em questão se não tivesse participado no estágio.

O artigo 37.º, n.º 6, da BetrVG de 1972 não remete para o respectivo n.º 3. Assim, esta última disposição apenas é aplicável, literalmente, às actividades exercidas no âmbito do comité de empresa, propriamente dito, e não inclui a participação em estágios.

## II — Matéria de facto e fase escrita do processo

M. Bötel trabalha a tempo parcial como enfermeira ao domicílio da Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e. V., com um horário médio de trabalho semanal de 29,25 horas. A Arbeiterwohlfahrt é uma associação devidamente registada que assegura funções de assistência social no Land de Berlim. Desde 1985, M. Bötel é presidente de um comité local de empresa da sua entidade patronal.

De 6 de Setembro a 8 de Dezembro de 1989, M. Bötel foi destacada pelo comité de empresa para frequentar seis estágios de formação do Sindicato dos Serviços Públicos dos Transportes e Comunicações (ÖTV). Estes estágios preenchiam todas as condições do artigo 37.º, n.º 6, primeira frase, da BetrVG. Durante estes estágios, a Arbeiterwohlfahrt dispensou M. Bötel das suas obrigações profissionais, continuando a pagar-lhe. No entanto, dado que esses estágios duravam dias inteiros, M. Bötel tinha que lhes consagrar, além do seu horário individual de trabalho, uma parte do seu tempo

livre. Este tempo suplementar consagrado aos estágios representou, globalmente, um total de 50,3 horas para além do limite do horário semanal de 40 horas de trabalho a tempo completo em vigor na altura.

M. Bötel pediu em vão à Arbeiterwohlfahrt uma indemnização desse tempo suplementar consagrado aos estágios, até ao limite da diferença entre as horas que lhe foram concedidas e pagas e o horário de trabalho a tempo completo em vigor na empresa, consistindo essa reparação em dias de descanso pagos a gozar posteriormente, correspondentes ao número de horas referido ou, a título subsidiário, no pagamento das horas extraordinárias efectuadas, cujo montante bruto, que não é contestado, se eleva a 765,06 DM.

Por decisão de 18 de Maio de 1990, o Arbeitsgericht Berlin condenou a Arbeiterwohlfahrt a conceder a M. Bötel um período de descanso remunerado com a duração de 50,3 horas e admitiu recurso a este respeito.

Com base no recurso interposto pela Arbeiterwohlfahrt, o Landesarbeitsgericht, por despacho de 24 de Outubro de 1990, submeteu ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«É compatível com o artigo 119.º do Tratado CEE e 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, uma disposição legal que prevê a indemnização dos membros de um comité de empresa pelas horas de trabalho perdidas

em virtude da sua participação em cursos de formação (que permitem adquirir os conhecimentos necessários ao trabalho no seio desse comité) (princípio da manutenção do salário, Lohnausfallprinzip), mas recusa aos membros de um comité de empresa que trabalham a tempo parcial e que devam, para adquirir essa formação, dispender tempo para além do seu horário de trabalho individual, uma compensação em períodos de descanso e/ou em dinheiro relativamente a essa perda de tempo suplementar também até aos limites do horário de trabalho a tempo completo em vigor na empresa, embora a percentagem de mulheres abrangidas por esta regulamentação seja claramente mais elevada do que a de homens?»

O juiz *a quo* observa que o pedido de compensação pelo tempo suplementar dispendido não encontra qualquer apoio no artigo 37.º, n.º 6, da BetrVG de 1972, que é omissivo em relação aos membros de um comité de empresa empregados a tempo parcial. Com efeito, no âmbito dos estágios de formação, estes últimos, além do horário de trabalho contratual, têm geralmente que utilizar tempo livre, sem poderem obter em contrapartida, nos termos do n.º 2, dias de descanso remunerados nem sequer na base do horário de trabalho a tempo completo em vigor na empresa.

Ao consagrar o princípio da manutenção do salário, a BetrVG apenas visa o caso do trabalhador a tempo completo. A remissão do n.º 6 para o n.º 2 implica a concessão de um período de descanso limitado à prestação de trabalho a que a pessoa se encontra vinculada por contrato e, portanto, em princípio, para os membros de comités de empresas que trabalham a tempo parcial, menos do que um curso de formação que dure o dia inteiro.

Os membros de um comité de empresa empregados a tempo parcial são, regra geral, mulheres. Com efeito, a percentagem de mulheres entre o total de empregados a tempo parcial era, em 1987 e 1989, respectivamente de 89,2 % e 86 %, e esta percentagem deve geralmente reflectir-se na composição dos membros de comités de empresa empregados a tempo parcial, como alguns exemplos confirmam.

A lacuna da regulamentação pode revelar-se contrária ao princípio da igualdade de remuneração consagrado no artigo 119.º do Tratado CEE e na Directiva 75/117, sem que haja razões objectivas para a justificar. Assim sendo, o artigo 37.º, n.º 6 não deve ser aplicado ou a lacuna desta disposição deverá ser preenchida.

Para este efeito é possível recorrer ao artigo 37.º, n.º 3, que prevê uma compensação para o prejuízo que sofre um membro de um comité de empresa no caso de ter de ocupar o seu tempo livre devido a actividades nesse comité e por razões profissionais. Ora, no caso da formação dos membros de comités de empresa empregados a tempo parcial, existe igualmente um sacrifício de tempos livres para além do horário individual de trabalho.

No caso de cursos de formação, nos termos do disposto no artigo 37.º, n.º 6, da BetrVG de 1972, a empresa torna necessário este sacrifício de tempos livres. A organização extremamente variada das condições de trabalho a tempo parcial, tanto na sua duração como na adaptação do horário de trabalho, torna impossíveis cursos de formação

que coincidam com os horários individuais de trabalho, ainda que apenas em grupo. Esta adaptação é determinada pelas empresas e resulta essencialmente das suas necessidades, mesmo se alguns trabalhadores desejam um emprego a tempo parcial.

Por conseguinte, o juiz *a quo* considera que também é necessária uma compensação de tempo para os cursos de formação.

O despacho de reenvio deu entrada na Secretaria do Tribunal de Justiça em 10 de Dezembro de 1990. Com base no relatório preliminar do juiz-relator, ouvido o advogado-geral, o Tribunal decidiu iniciar a fase oral do processo sem instrução e atribuir o processo à Sexta Secção.

Nos termos do artigo 20.º, segundo parágrafo, do Protocolo relativo ao Estatuto do Tribunal de Justiça da Comunidade Económica Europeia, foram apresentadas observações escritas pelo Governo alemão, representado por Ernst Röder e Claus-Dieter Quassowski, respectivamente Regierungsdirektor e Oberregierungsrat no Ministério federal dos Assuntos Económicos, na qualidade de agentes, pelo Governo do Reino Unido, representado por J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, na qualidade de agente, pela Comissão das Comunidades Europeias, representada por Karen Banks e Bernhard Jansen, membros do seu Serviço Jurídico, na qualidade de agentes, e por M. Bötel, representada pelo advogado Hartmut Kuster.

### III — Resumo das observações escritas apresentadas ao Tribunal

Para o *Governo alemão*, a resposta à questão submetida impõe que, em primeiro lugar, se verifique se as disposições nacionais em causa constituem efectivamente uma regulamentação relativa à remuneração, na acepção do artigo 119.º do Tratado CEE e da Directiva 75/117. Dado que a Directiva 76/207 pode igualmente entrar em linha de conta, as considerações relativas ao artigo 119.º do Tratado e à directiva relativa à remuneração são igualmente aplicáveis à Directiva 76/207.

O caso vertente distingue-se dos casos precedentes resolvidos pelo Tribunal de Justiça<sup>3</sup> na medida em que o artigo 37.º da BetrVG constitui uma disposição geral que não efectua qualquer distinção entre grupos de trabalhadores.

Sendo a remuneração paga em função da duração do trabalho<sup>4</sup>, decorre da «ordem natural das coisas» que esta disposição, que regula a dispensa das obrigações profissionais com manutenção do salário, determine o montante do salário a ser conservado em função da prestação de trabalho devida inicialmente.

Só se poderia encarar um resultado diferente se se considerasse a actividade no seio do comité de empresa como uma forma es-

3 — V. acórdãos de 7 de Fevereiro de 1991, Nimz (C-184/89, Colect., p. I-297), de 13 de Julho de 1989, Rinner-Kühn (171/88, Colect., p. 2743), de 13 de Maio de 1986, Bilka (170/84, Colect., p. 1607), e de 31 de Março de 1981, Jenkins (96/80, Recueil, p. 911).

4 — V. artigo 119.º, terceiro parágrafo, alínea b), do Tratado CEE.

pecial de trabalho a prestar por força do contrato de trabalho. Nesse caso, a entidade patronal poderia ser obrigada a compensar com um período de descanso ou a remunerar o tempo utilizado fora do horário individual de trabalho normal, assim como M. Bötel pede. Todavia, a actividade no seio do comité de empresa não é idêntica ou equiparável à actividade devida por força do contrato de trabalho e não se integra nas obrigações que o membro do comité de empresa assumiu em relação à entidade patronal por força do contrato de trabalho.

Não devendo a actividade no seio do comité de empresa traduzir-se numa diminuição dos rendimentos do membro do comité de empresa, o tempo de trabalho dedicado à actividade no seio desse comité é remunerado, por força do artigo 37.º, n.º 2, da BetrVG, de acordo com o princípio da manutenção do salário. Os membros do comité de empresa só têm, pois, direito à remuneração que teriam recebido se tivessem trabalhado em conformidade com a obrigação que lhes incumbe por força do contrato de trabalho. Nos termos do artigo 37.º, n.º 6, da BetrVG, o mesmo se aplica por analogia à participação em estágios de aperfeiçoamento e de formação necessários.

Pelo contrário, o membro do comité de empresa não deve receber qualquer remuneração pela sua actividade no seio do comité. A remuneração do tempo consagrado ao comité fora do horário individual de trabalho é ilícita.

Só o artigo 37.º, n.º 3, da BetrVG constitui, aparentemente, uma excepção a esse

princípio. Esta disposição justifica-se pelo facto de o membro do comité de empresa estar impedido, por razões independentes da sua vontade, de efectuar o seu trabalho para o comité durante o horário de trabalho e, por conseguinte, de ser prejudicado pela perda do seu tempo livre em virtude de uma medida da entidade patronal.

Neste caso, o membro do comité de empresa também não recebe remuneração pelas horas dedicadas ao comité de empresa fora do horário de trabalho, mas tem o direito de ser dispensado das suas obrigações profissionais com manutenção do seu salário. O salário a pagar é aquele que o membro do comité de empresa ganharia se tivesse trabalhado durante o tempo em que foi dispensado das suas obrigações profissionais.

O critério que serve de base para o cálculo da remuneração devida pela entidade patronal é o trabalho que deve ser prestado pelo trabalhador, por força do contrato de trabalho, e não o tempo consagrado ao comité de empresa ou à participação em estágios. No caso vertente, o cálculo da remuneração é, pois, efectuado com base no critério exigido pelo artigo 119.º do Tratado e pela directiva relativa à remuneração. Não há, portanto, discriminação.

Em contrapartida, se se quisesse utilizar o tempo dedicado aos estágios como critério de cálculo da remuneração, isso levaria a remunerar a participação nos estágios enquanto tal. Mas, não constituindo esta participação «uma prestação de trabalho devida em razão do emprego», o pagamento pedido não pode ser considerado como uma «remuneração», na acepção do artigo 119.º do Tratado CEE.

Supondo, todavia, que as pretensões da demandante se incluem no âmbito de aplicação das disposições comunitárias já referidas, é necessário averiguar se efectivamente as consequências desfavoráveis da BetrVG para os trabalhadores a tempo parcial afectam sobretudo as mulheres e podem constituir, por isso, uma discriminação indirecta em razão do sexo.

Assim aconteceria se

- a) a BetrVG desfavorecesse indirectamente os membros de comité de empresa empregados a tempo parcial;
- b) a percentagem de mulheres membros de comités de empresa e empregadas a tempo parcial fosse sensivelmente mais elevada do que entre os que são empregados a tempo completo.

Ora, a BetrVG impõe que todos os membros do comité de empresa sacrifiquem os seus tempos livres da mesma forma. Nem os empregados a tempo parcial nem os empregados a tempo completo obtêm períodos de descanso em compensação das horas não compreendidas nos seus horários individuais de trabalho e consagradas à participação em estágios de formação.

A verificação implícita do juiz *a quo*, segundo a qual a BetrVG garante aos trabalhadores a tempo completo uma remuneração de todas as horas utilizadas para participar em estágios mas recusa contudo uma compensação aos trabalhadores a tempo parcial pelas horas utilizadas fora do seu horário individual de trabalho, é inexacta. A base de cálculo da remuneração a pagar é,

constituída, em cada caso, pelo horário individual de trabalho e não pelo «horário de trabalho a tempo completo em vigor na empresa».

Se se deve admitir que os membros de comité de empresa trabalhadores a tempo parcial devem em média sacrificar mais frequentemente os seus tempos livres do que os que trabalham a tempo completo, o inverso pode verificar-se em casos específicos. O disposto no artigo 37.º da BetrVG não trata, por isso, os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores a tempo completo de forma fundamentalmente distinta.

É exacto que, na República Federal da Alemanha, a proporção de mulheres entre os trabalhadores a tempo parcial ultrapassa em muito a dos homens. Em contrapartida, a proporção de mulheres entre os trabalhadores a tempo completo é mais fraca que a dos homens. Todavia, não fica provado que esta situação se verifique igualmente entre os trabalhadores membros de um comité de empresa. Não existem suficientes dados quantitativos relativos ao número total dos membros de comités de empresas que são empregados a tempo parcial nem à proporção de mulheres entre estes.

Supondo que o artigo 37.º da BetrVG de 1972 prejudica indirectamente os membros femininos de um comité de empresa em relação aos membros masculinos, deve perguntar-se se esta disposição é justificada por razões objectivas, alheias a qualquer discriminação baseada no sexo. O artigo 37.º é necessário para assegurar a realização de

objectivos indispensáveis à efectiva participação dos trabalhadores num sistema de economia de mercado.

excepção prevista no artigo 37.º, n.º 3, da BetrVG.

Os membros do comité de empresa exercem as suas funções a título gratuito, o que garante nomeadamente a independência do comité de empresa em relação à entidade patronal. É proibido, sob pena de sanções penais, favorecer ou prejudicar os membros do comité de empresa. Para evitar que sejam prejudicados, o artigo 37.º, n.º 2, da BetrVG prevê que os membros do comité de empresa devem, em princípio, executar as tarefas necessárias ao funcionamento do comité durante o horário de trabalho. Por outro lado, as suas remunerações não devem ser reduzidas pelo facto de não efectuarem a sua prestação de trabalho em razão da actividade para o comité.

Daqui decorre que o artigo 37.º, n.ºs 2 e 6, da BetrVG apenas regula a dispensa das obrigações profissionais que incumbem aos membros do comité de empresa, obrigações essas que eles não podem exercer por causa da sua actividade como membros de comité ou da participação em estágios, e não a compensação das horas que dedicam fora do seu horário de trabalho à actividade de membros de comité ou à participação em estágios de formação.

O princípio segundo o qual os membros do comité de empresa desempenham as suas funções durante o tempo de trabalho e segundo o qual não são, em consequência, compensados pelas horas dedicadas ao comité fora do tempo de trabalho, só admite a

Motivos ligados à empresa, na acepção desta disposição, são apenas os relacionados com a especificidade da empresa e com o seu funcionamento. Mas não é por motivos ligados ao funcionamento da empresa que os estágios de formação se realizam fora do horário individual de trabalho de um membro do comité de empresa que trabalha por turnos ou a tempo parcial.

Daqui resulta que não se pode considerar que os estágios de formação decorrem directamente da actividade do comité de empresa, assim como o Bundesarbeitsgericht expressamente decidiu várias vezes<sup>5</sup>. Os membros do comité de empresa que participam em estágios de formação e de aperfeiçoamento não se encontram, pois, numa situação em que a sua participação no estágio é directamente equiparável a uma actividade do comité de empresa que deve ser remunerada como o trabalho.

O *Governo do Reino Unido* entende que a legislação nacional em litígio não exclui, ou não tem por efeito excluir, os trabalhadores a tempo parcial de uma vantagem de que dispõem os trabalhadores a tempo completo. O artigo 37.º, n.ºs 2 e 6, da BetrVG de 1972 aplica-se sem consideração das horas de trabalho normalmente prestadas. Pode beneficiar-se, sem discriminação, da vantagem que estas disposições concedem, quer

5 — V. acórdãos de 18 de Setembro de 1973 e de 19 de Julho de 1977, A. P., n.ºs 3 e 31.

se trabalhe a tempo completo quer a tempo parcial. É certo que os trabalhadores a tempo completo geralmente beneficiam mais desta vantagem do que os trabalhadores a tempo parcial. Todavia, isto apenas é o reflexo da diferença entre o tempo de trabalho de uns e de outros, o que é inteiramente compatível com o princípio da proporcionalidade e, por conseguinte, com o artigo 119.º do Tratado<sup>6</sup>.

O artigo 37.º, n.º 3, da BetrVG também se aplica simultaneamente aos trabalhadores a tempo completo e aos trabalhadores a tempo parcial. Parece que esta disposição não é extensiva aos cursos de formação profissional que decorrem fora do horário de trabalho, já que o n.º 6 do artigo 37.º, que tem por objecto estes cursos, apenas remete para o n.º 2 do artigo 37.º, e não para o n.º 3. Todavia, também neste caso, não existe desigualdade de remuneração entre os trabalhadores a tempo completo e os trabalhadores a tempo parcial, já que nem uns nem outros recebem subsídios sob a forma de períodos de descanso pagos ou de horas extraordinárias pela participação em cursos fora do horário de trabalho.

A compensação a atribuir eventualmente aos trabalhadores a tempo parcial que participam em cursos fora das suas horas de trabalho, mas durante o horário de trabalho dos trabalhadores a tempo completo, com fundamento em que, na falta dessa compensação, os trabalhadores a tempo parcial são obrigados a fazer um sacrifício específico, não é abrangida pelo artigo 119.º do Tratado cujo único objectivo é assegurar a igualdade de remuneração entre homens e mulheres<sup>7</sup>.

A *Comissão* observa, a título preliminar, que, em virtude da percentagem claramente mais elevada de mulheres entre os trabalhadores a tempo parcial, em relação à proporção de mulheres entre os trabalhadores a tempo completo, as jurisdições laborais alemãs decidiram, para evitar uma discriminação indirecta, que havia que conceder aos membros de comités de empresa que trabalham a tempo parcial, ao abrigo do artigo 37.º, n.º 3, da BetrVG, uma compensação pelo tempo livre dispendido para as actividades exercidas no âmbito do comité de empresa, fora do seu horário individual de trabalho, mas até ao limite do horário normal de trabalho dos trabalhadores a tempo completo.

De acordo com o tribunal *a quo*, no caso vertente suscita-se um problema semelhante, na medida em que, na falta de uma remissão para o artigo 37.º, n.º 3, da BetrVG de 1972, a legislação nacional é omissa no que diz respeito à compensação do tempo livre no caso de cursos de aperfeiçoamento e de formação em que participam membros de comités de empresa que trabalham a tempo parcial, podendo daqui resultar uma discriminação indirecta das mulheres.

Como o Tribunal de Justiça não é competente, ao abrigo do artigo 177.º, para decidir sobre a compatibilidade de disposições nacionais com o direito comunitário, a Comissão sugere a reformulação da questão prejudicial no sentido de que pretende esclarecer se o disposto no artigo 119.º do Tratado CEE ou na Directiva 75/117 deve

6 — V. acórdão de 27 de Junho de 1990, Kowalska (C-33/89, Colect., p. I-2591).

7 — V. acórdão 170/84, já referido.



ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição de direito nacional com as características descritas na questão.

A Comissão recorda que, segundo jurisprudência assente do Tribunal de Justiça, a noção de remuneração, na acepção do artigo 119.º do Tratado, deve ser interpretada extensivamente<sup>8</sup>. O critério decisivo para distinguir uma remuneração de outras prestações é a medida em que a concessão e o montante da prestação considerada são função da relação de trabalho ou de considerações de política social. Por fim, é indiferente que a remuneração deva ser paga, ao abrigo de disposições legais, por um período durante o qual o trabalhador está dispensado das suas obrigações profissionais.

Não há qualquer dúvida de que o artigo 119.º se opõe a disposições legislativas dos Estados-membros que tenham por efeito discriminar directa ou indirectamente as mulheres em relação aos homens no plano da remuneração. De resto, as Directivas 75/117 e 76/207 apontam no mesmo sentido mas, na opinião da Comissão, não são aplicáveis ao caso vertente.

Mesmo se cabe em definitivo ao juiz *a quo* apreciar os motivos que levaram o legislador a tratar de maneira diferente os membros de comités de empresa que trabalham a tempo completo ou a tempo parcial, a Comissão

não vê qualquer justificação objectiva para o sacrificio de tempo livre exigido aos membros de comités de empresa que trabalham a tempo parcial para participarem em cursos de formação, na acepção do artigo 37.º, n.º 6 da BetrVG. Tudo levaria, portanto, a ver na lacuna da regulamentação uma discriminação indirecta das mulheres no plano da remuneração, à qual o juiz nacional deve remediar, em conformidade com o artigo 119.º do Tratado, assegurando a igualdade de tratamento dos membros de comités de empresa que trabalham a tempo completo e a tempo parcial, no que diz respeito à compensação pelo tempo dedicado a estágios de formação, na acepção do artigo 37.º, n.º 6. Com base nos factos do litígio no processo principal, parece de excluir que se possa aplicar o princípio da proporcionalidade, já que se trata, no caso em apreço, de uma situação em que os membros de um comité de empresa, quer trabalhem a tempo parcial ou a tempo completo, devem efectuar o mesmo dispêndio de tempo para participar nos cursos de formação.

*M. Bötzel* salienta que o despacho de reenvio corresponde ao seu ponto de vista e remete integralmente para os fundamentos do referido despacho.

J. L. Murray  
Juiz-relator

8 — V. acórdão de 9 de Fevereiro de 1982, Garland (12/81, Recueil, p. 359).