

**Processo C-587/20****Resumo do pedido de decisão prejudicial em aplicação do artigo 98.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça****Data de entrada:**

9 de novembro de 2020

**Órgão jurisdicional de reenvio:**

Østre Landsret (Tribunal de Recurso da Região Este, Dinamarca)

**Data da decisão de reenvio:**

6 de novembro de 2020

**Recorrente:**

Ligebehandlingsnævnet, como representante de A

**Recorridos:**

HK/Dinamarca

HK/Privat

**Interveniente:**

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

**Objeto do processo principal**

Questão em matéria de discriminação, na medida em que A foi impedida de se candidatar à eleição para coordenadora de setor no sindicato HK/Privat em razão da idade. Pedido de pagamento de indemnização.

**Objeto e fundamento jurídico do pedido de decisão prejudicial**

Interpretação do artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (Diretiva relativa ao emprego), uma vez que, durante o processo, foi suscitada a questão de saber se A, enquanto

coordenadora de setor politicamente eleita num sindicato, está abrangida pela Diretiva relativa ao emprego.

Artigo 267.º TFUE

### **Questão prejudicial**

Deve o artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva [2000/78/CE], relativa ao emprego, ser interpretado no sentido de que, nas circunstâncias descritas [no pedido de decisão prejudicial], um coordenador de setor de um sindicato, politicamente eleito, está abrangido pelo âmbito de aplicação da referida diretiva?

### **Disposições de direito da União invocadas**

Artigo 45.º TFUE.

Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (Diretiva relativa ao emprego), artigo 3.º, n.º 1, alínea a).

Acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia:

C-144/04, Mangold, EU:C:2005:709, n.ºs 74, 75, 77 e 78;

C-341/08, Petersen, EU:C:2010:4 n.ºs 32 e 33;

C-482/16, Stollwitzer, EU:C:2018:180, n.º 20;

C-229/14, Balkaya, EU:C:2015:455, n.ºs 39 a 41;

C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674, n.ºs 51 e 56;

C-420/18, IO, EU:C:2019:490, n.ºs 32 a 36;

C-603/17, Bosworth, EU:C:2019:310, n.ºs 23, 25, 26 e 34.

### **Disposições de direito nacional invocadas**

**Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet** etc (Lei relativa à proibição de discriminação no mercado de trabalho; «Lei relativa à proibição de discriminação no mercado de trabalho»). A Dinamarca transpôs a Diretiva 2000/78/CE através da lov nr. 253 af 7. april 2004 (Lei n.º 253, de 7 de abril de 2004) e da lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (Lei n.º 1417, de 22 de dezembro de 2004, que altera a Lei relativa à proibição da discriminação no mercado de trabalho), artigos 1.º a 3.º:

O artigo 1.º estabelece a proibição geral de qualquer discriminação direta ou indireta em razão, nomeadamente, da idade.

«Artigo 2.º Nenhum empregador pode discriminar trabalhadores ou candidatos a vagas disponíveis, no âmbito de contratações, despedimentos, transferências ou promoções, ou em matéria de remuneração e de condições de trabalho.

Artigo 3.º

[...]

3. A proibição de discriminação é igualmente aplicável a qualquer pessoa que adote disposições e tome decisões relativas ao acesso ao exercício de profissões independentes.

4. A proibição de discriminação é igualmente aplicável a qualquer pessoa que tome decisões sobre a filiação ou participação em organizações de trabalhadores ou empregadores e sobre os benefícios que tais organizações conferem aos seus membros.»

**Notas específicas sobre a proposta de lei n.º L 181, de 17 de janeiro de 1996** (v. *Folketingstidende* 1995-1996, Anexo A, p. 3543; notas sobre o artigo 2.º)

As notas específicas relativas ao artigo 2.º determinam, nomeadamente, que a referida disposição é ampla no que diz respeito ao seu conteúdo, na medida em que abrange todas as condições de trabalho, tanto as previstas no contrato como as estabelecidas pelo empregador unilateralmente.

**Notas genéricas sobre a proposta de lei n.º L 40, de 22 de outubro de 2003** (v. *Folketingstidende* 2003-2004, Anexo A, p. 1213 e ss.; n.ºs 2 e 3).

As notas de caráter geral indicam que a proposta de lei tem por objeto a transposição de partes da Diretiva relativa ao emprego. Também declaram que o âmbito de aplicação *ratione materiae* da Diretiva relativa ao emprego e da Lei relativa à proibição de discriminação no mercado de trabalho se pretendem sobrepor, com um aditamento (filiação e participação em organizações de trabalhadores ou de empregadores) nesta última lei. Noutros aspetos, a proposta de lei baseia-se nas disposições da diretiva e não vai além dos requisitos estabelecidos pela mesma.

**Notas genéricas sobre a proposta de lei n.º L 92, de 11 de novembro de 2004** (v. *Folketingstidende* 2004-2005, 1.ª sessão, Anexo A, p. 2697 e ss.; n.ºs 1, 2.1, 2.1.2. e 4.2).

A proposta de lei introduziu o critério de discriminação da «idade» na Lei relativa à proibição de discriminação no mercado de trabalho de forma a alargar o âmbito de aplicação da mesma para incluir a proibição de discriminação em razão da idade no mercado de trabalho.

**Orientações do Ministério do Trabalho** n.º 9237, de 6 de janeiro de 2006, sobre a Lei relativa à proibição de discriminação no mercado de trabalho, 2005.

De acordo com estas orientações, o artigo 2.º da lei prevê, nomeadamente, que o empregador não pode discriminar trabalhadores ou candidatos. Não existe uma definição fixa de trabalhador. A Lei relativa à proibição de discriminação confere uma proteção ampla, desde os trabalhadores comuns ao diretor-geral. A jurisprudência também defendeu que um aluno do ensino secundário inferior que faça um estágio profissional está abrangido pelo âmbito de aplicação da lei.

**Orientações do Ministério do Trabalho** n.º 9118, de 4 de fevereiro de 2019, Lei relativa à proibição de discriminação no mercado de trabalho; n.º 3.2.1.

As orientações reiteram que não existe uma definição fixa do que se deve entender exatamente pelo termo «trabalhador» e que, por conseguinte, deve ser realizada uma apreciação global específica numa base casuística, na qual importa considerar, nomeadamente, se o trabalho é realizado pessoalmente, se a pessoa em causa está sujeita a supervisão e instruções, se o trabalho é realizado por conta e risco do empregador, se o trabalho é realizado em nome do empregador e a partir de mais do que um local de trabalho, e se o empregador faz retenção de impostos na fonte. Não existe uma lista exaustiva de fatores que possam ser incluídos na apreciação.

**Estatutos federais e setoriais do HK;** O artigo 9.º dos estatutos setoriais do HK de 2009 estipula que apenas os membros com idade inferior a 60 anos à data da eleição podem ser eleitos como coordenadores de setor.

Os estatutos federais e setoriais não constituem legislação aprovada pelo Parlamento dinamarquês, mas disposições aprovadas pelo congresso do HK.

### **Jurisprudência dinamarquesa**

Não existe qualquer decisão do sistema jurídico dinamarquês quanto à inclusão de um coordenador de setor de um sindicato, politicamente eleito, entre as pessoas protegidas pela Lei relativa à proibição de discriminação no mercado de trabalho.

No entanto, existem decisões sobre o estatuto jurídico dos coordenadores de sindicatos politicamente eleitos noutras áreas do direito, inclusive em relação à Lei relativa às férias e à Lei relativa à prova de nomeação, nas quais os coordenadores em causa não foram considerados trabalhadores, uma vez que não estavam sujeitos a instruções de um empregador mas, pelo contrário, ocupavam um cargo honorário sob a autoridade de uma assembleia geral de um sindicato, pelo que não estavam abrangidos pelo âmbito de aplicação das leis em causa.

## **Apresentação sucinta dos factos e do processo principal**

- 1 A, que nasceu em 1948, foi contratada como trabalhadora numa filial local do HK em 1978. Em 1992, foi eleita coordenadora delegada do setor HK/Service (subsequentemente HK/Privat) e, em 1993, foi eleita coordenadora do setor em causa. Foi reeleita de quatro em quatro anos sem oposição e disputou o cargo até 8 de novembro de 2011, quando o limite de idade de elegibilidade, previsto no n.º 9 dos estatutos setoriais do HK, a impediu de se candidatar à reeleição naquele ano, uma vez que tinha completado 63 anos de idade.
- 2 O HK é um grande sindicato com cerca de 230 000 membros e cuja organização está estabelecida nos estatutos do HK, que são disposições aprovadas pelo congresso do HK. O HK representa principalmente trabalhadores assalariados em lojas e escritórios de empresas privadas e de administrações centrais, regiões e municípios. Existem estatutos do HK/Dinamarca (estatutos federais) e estatutos dos setores sindicais filiados no HK/Dinamarca (estatutos setoriais).
- 3 O HK/Privat, que tem cerca de 100 000 membros, é um dos quatro setores independentes filiados no HK/Denmark. Os setores são representados pelo coordenador do setor dos mais altos órgãos de gestão do HK/Denmark, entre os quais o conselho de administração, o comité executivo e a coordenação. O referido coordenador de setor gere igualmente a atividade do setor de acordo com as decisões tomadas pelo congresso, pelo conselho de administração e pelo congresso do setor, e o conselho do setor tem competência para tratar de todas as questões profissionais em curso nas áreas do setor, tendo em conta os princípios profissionais e políticos estabelecidos pelo conselho de administração.
- 4 De acordo com a informação prestada, A não exercia nenhuma atividade profissional externa e, por conseguinte, trabalhou a tempo completo como coordenadora de setor eleita do HK, de 1993 a 2011. Um exemplar da folha de vencimento de A de novembro de 2011 mostra que, nomeadamente, o imposto multimédia, a contribuição para a segurança social dos trabalhadores, as contribuições para o fundo de pensões e de seguros, etc., são pagos a partir do seu vencimento mensal fixo de 69.548,93 coroas dinamarquesas. O seu «contrato para pessoas eleitas» estabelece designadamente os termos que regem o seu vencimento e subsídios, horário de trabalho, férias, licença de maternidade, instrumentos de trabalho, etc., seguros e sigilo profissional.
- 5 É facto assente que o artigo 9.º dos estatutos setoriais do HK dá lugar a uma discriminação direta em razão da idade contra A se esta estiver abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva relativa ao emprego.
- 6 Em 12 de agosto de 2014, A apresentou uma reclamação perante o Ligebehandlingsnævnet (Conselho para a igualdade de tratamento) por não poder candidatar-se à reeleição como coordenadora de setor devido ao limite de idade estabelecido pelos estatutos setoriais. Em 22 de junho de 2016, o Ligebehandlingsnævnet (Conselho para a igualdade de tratamento) decidiu o

processo e declarou que a impossibilidade de A se candidatar à reeleição para o cargo de coordenadora de setor no congresso de 2011 era contrária à Lei relativa à proibição de discriminação no mercado de trabalho. O Ligebehandlingsnævnet (Conselho para a igualdade de tratamento) defendeu que o cargo de coordenador setorial é, de facto, uma atividade profissional na aceção da Diretiva relativa ao emprego e, por conseguinte, está abrangido pela Lei relativa à proibição de discriminação no mercado de trabalho, que transpõe a diretiva, devendo ser interpretada de acordo com a mesma diretiva e de forma a assegurar a realização do objetivo das suas disposições, independentemente de o cargo de coordenador de setor incluir elementos característicos tanto dos trabalhadores por conta de outrem como dos trabalhadores independentes.

- 7 O HK/Dinamarca e o HK/Privat não cumpriram a decisão do Ligebehandlingsnævnet (Conselho para a igualdade de tratamento) e, em 7 de junho de 2018, este último, agindo na qualidade de representante de A, interpôs um recurso contra o HK/Dinamarca e o HK/Privat perante o Københavns Byret (Tribunal de Primeira Instância de Copenhaga) que, por despacho de 19 de setembro de 2019, remeteu o processo para o Østre Landsret (Tribunal de Recurso da Região Este) devido à importância do princípio em causa.
- 8 Enquanto representante de A, o Ligebehandlingsnævnet (Conselho para a igualdade de tratamento) pediu o pagamento, pelo HK/Dinamarca e pelo HK/Privat, de uma indemnização a A no montante de 1 080 000 coroas dinamarquesas ou, a título subsidiário, num montante inferior. O HK/Dinamarca e o HK/Privat pediram que fosse negado provimento ao recurso ou, a título subsidiário, o pagamento de um montante inferior. A Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) (Confederação sindical dinamarquesa) interveio em apoio do HK/Dinamarca e do HK/Privat no sentido de que fosse negado provimento ao recurso.
- 9 O Østre Landsret (Tribunal de Recurso da Região Este) considera que existem dúvidas sobre se A, enquanto coordenadora de setor politicamente eleita no HK e nas circunstâncias em concreto está abrangida pela Diretiva relativa ao emprego, pelo que deve ser apresentado um pedido de decisão prejudicial.

#### **Argumentos essenciais das partes no processo principal**

- 10 **O Ligebehandlingsnævnet (Conselho para a igualdade de tratamento), enquanto representante de A,** alegou, nomeadamente, que a Lei relativa à proibição de discriminação no mercado de trabalho (v. Diretiva relativa ao emprego) é aplicável, que o artigo 9.º dos estatutos setoriais implica uma restrição no «acesso a uma atividade profissional» (v. artigo 3.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva relativa ao emprego), e que a proibição da discriminação em razão da idade prevista na Diretiva relativa ao emprego não está limitada apenas aos trabalhadores assalariados. Por conseguinte, o facto de a posição de coordenador de setor conter elementos característicos tanto dos trabalhadores assalariados

como dos trabalhadores independentes não é decisivo. A Diretiva relativa ao emprego tem um objetivo amplo e não está limitada da mesma forma que, por exemplo, a Diretiva relativa à prova da relação laboral (Diretiva [91/533/CE]) ou a Diretiva relativa ao tempo de trabalho (Diretiva 2003/88/CE), que, nos termos dos seus artigos 1.º e 3.º a 7.º, se limitam a conferir direitos aos «trabalhadores assalariados».

- 11 Em primeiro lugar, a proibição de discriminação em razão da idade aplica-se inquestionavelmente à utilização de limites de idade na nomeação. Em segundo lugar, o referido princípio aplica-se igualmente com toda a certeza aos limites de idade ao direito de exercer uma atividade por conta própria em que não existe uma relação de subordinação a instruções. Em terceiro lugar, a proibição aplica-se inquestionavelmente à filiação e à participação numa organização de trabalhadores ou patronal e aos benefícios que tal organização confere aos seus membros (v. artigo 3.º, n.º 1, alínea d), da diretiva e artigo 3.º, n.º 4, da lei).
- 12 Em parte alguma das disposições da diretiva ou do seu preâmbulo se afirma que o âmbito de aplicação da diretiva está limitado aos «trabalhadores assalariados» ou «trabalhadores», entendidos como as pessoas que prestam trabalho por conta ou sob a direção de outrem. A Diretiva relativa ao emprego não é uma diretiva de proteção dos trabalhadores destinada a salvaguardar a parte mais fraca de uma relação de trabalho. O objetivo da Diretiva relativa ao emprego é eliminar, por razões de interesse público ou social, todos os obstáculos ao acesso à autossuficiência e à capacidade de contribuir para a sociedade por meio de um trabalho remunerado, seja como trabalhador assalariado ou independente.
- 13 Resulta da inclusão, nomeadamente, do «trabalho independente» e da distinção entre «emprego» e «atividade profissional» no artigo 3.º da diretiva, que a mesma abrange precisamente mais do que apenas «trabalhadores» no sentido tradicional. Isso é também corroborado pela versão em língua inglesa do artigo 3.º da Diretiva relativa ao emprego, que distingue de forma semelhante entre «employment» e «occupation», e pela versão em língua francesa, que distingue entre «emploi» e «travail».
- 14 Em geral, não há qualquer justificação para uma interpretação estrita do âmbito de aplicação da proibição, a qual significaria a sua não aplicabilidade unicamente porque a posição de coordenador de setor inclui elementos que são característicos tanto do trabalhador assalariado como do trabalhador independente. Seria contrário ao objetivo fundamental da Diretiva relativa ao emprego se A pudesse ficar «fora das duas situações» devido às circunstâncias formais do seu emprego.
- 15 É irrelevante que a posição de coordenador de setor seja alcançada por eleição. Não existe qualquer razão substantiva para tratar a condição relativa à restrição do direito de se candidatar a uma eleição de forma diferente das condições gerais de trabalho assalariado numa empresa ou de trabalho independente, no que diz respeito à discriminação em razão da idade.

- 16 Por último, alega que, enquanto coordenadora de setor, A realiza um trabalho que, em larga medida, é um trabalho assalariado por natureza e, em qualquer caso, uma atividade profissional. Mesmo que a premissa do HK de que a proteção nos termos da Lei relativa à proibição de discriminação no mercado de trabalho depende da existência de uma «relação de trabalho» fosse aceite, pode argumentar-se que essa condição está especificamente satisfeita ou, a título subsidiário, que se tratava de uma «atividade profissional». A título de comparação, pode ser feita referência à jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia («Tribunal de Justiça») em áreas afins. Por exemplo, o Tribunal de Justiça da União Europeia já declarou que um membro de um comité de direção de uma sociedade de capitais, que fornece, em contrapartida de uma remuneração, prestações à sociedade que o nomeou e de que faz parte integrante, que exerça a sua atividade sob a direção e o controlo de um outro órgão dessa sociedade e que possa, em qualquer momento, ser destituído das suas funções sem restrições é tratado como um «trabalhador» abrangido pela Diretiva 98/59/CE, relativa aos despedimentos coletivos (v. Acórdão Balkaya, [C-229/14,] n.º [39]). Na opinião do Tribunal de Justiça, o fator decisivo não é que o membro da direção disponha de uma margem de discricionariedade no exercício das suas funções que ultrapassa consideravelmente a de um trabalhador na aceção do direito alemão ou que o dirigente em causa seja eleito pela assembleia de sócios dessa sociedade (v. acórdão acima referido, n.ºs 40 e 41). O fator decisivo é que o dirigente em questão está sujeito à assembleia dos sócios dessa sociedade e pode ser destituído da mesma. O mesmo acontece com A.
- 17 **O HK/Dinamarca e o HK/Privat** alegam, nomeadamente, que o conceito de trabalhador teria de ser distorcido de forma a ficar irreconhecível para abranger A, que é politicamente eleita. A não estava numa relação de subordinação perante nenhum dirigente; estava formal e substancialmente sujeita apenas às suas opiniões sob a autoridade do congresso; não podia ser exonerada – nem mesmo pelo conselho do setor – mas apenas dispensada pela eleição de um novo coordenador num congresso, de quatro em quatro anos, ou num congresso extraordinário; nenhuma «organização» tinha autoridade sobre o representante do sindicato. Por conseguinte, os elementos centrais dos direitos e deveres associados à definição de trabalhador não estão presentes. A utilização de um «contrato para pessoas eleitas» que contenha a mesma informação que um contrato de trabalho não pode ter qualquer influência no resultado do processo.
- 18 O cerne de uma relação de emprego no direito da União é que se trate de um trabalho no âmbito de uma relação de subordinação que tem como contrapartida uma remuneração. Segundo jurisprudência constante, esse conceito de «trabalhador» na aceção do artigo 45.º TFUE deve ser definido de acordo com critérios objetivos que distinguem a relação de emprego em função dos direitos e deveres das pessoas em causa e a característica essencial de uma relação de trabalho é a circunstância de uma pessoa realizar, por um determinado período de tempo, em benefício de outra e sob a sua direção, prestações em contrapartida dos quais recebe uma remuneração.



- 19 O artigo 2.º da Lei relativa à proibição de discriminação no mercado de trabalho define um empregador como uma pessoa sujeita a deveres e um trabalhador como uma pessoa titular de direitos. Por conseguinte, a diretiva foi transposta para o direito dinamarquês utilizando as palavras «arbejdsgiver» [empregador] e «lønmodtager» [trabalhador]. Inerente a estes conceitos do direito do trabalho dinamarquês está o pressuposto de que a pessoa sujeita aos deveres não pode ser um congresso que decida de quatro em quatro anos se uma pessoa que, de facto, está sujeita apenas às suas próprias opiniões deve permanecer no cargo. Assim, uma pessoa eleita também difere de um administrador. Se A, enquanto eleita, tiver de ser comparada com uma pessoa na esfera do direito societário, não deverá ser um administrador, mas antes um diretor executivo.
- 20 O facto de os diretores executivos não estarem abrangidos pelo conceito de trabalhador/empregado foi estabelecido pelo Tribunal de Justiça (v. Acórdãos IO, [C-420/18,] n.ºs 31 a 36, e Bosworth, [C-603/17,] n.º 25). O Ligebehandlingsnævnet (Conselho para a igualdade de tratamento) e A pretendem fazer uma interpretação extensiva do Acórdão Balkaya para incluir pessoas eleitas, mas não há qualquer fundamento para tal interpretação. Não existe um único acórdão, decisão ou conclusões de qualquer organismo regido pelo direito da União que declare que se pretendia que os presidentes e membros de conselhos de administração eleitos figurassem entre as categorias abrangidas pela Diretiva relativa ao emprego.
- 21 Está no ADN do HK e do HK/Privat que as pessoas politicamente eleitas não são trabalhadores assalariados e que a proibição de discriminação em razão da idade não abrange, assim, pessoas politicamente eleitas. O HK/Privat, os outros setores e a confederação sindical mantêm, na vida quotidiana e na prática, uma clara distinção entre pessoas politicamente eleitas e trabalhadores assalariados.
- 22 Para além das considerações anteriores, os argumentos jurídicos apresentados pelo HK podem ser resumidos no sentido de que os representantes sindicais eleitos para cargos políticos no HK não podem ser considerados trabalhadores/empregados nos termos do artigo 2.º, n.º 1, da Lei relativa à proibição de discriminação no mercado de trabalho ou da diretiva da União. Os representantes sindicais não são assalariados, não estão sujeitos a instruções e não podem ser exonerados. O cargo de coordenador de uma organização profissional não constitui uma atividade profissional na aceção da diretiva. A fixação de um limite de idade é objetivamente justificada por um fim legítimo e as associações podem legalmente adotar critérios de seleção que incluam restrições em razão da idade. Não faz qualquer diferença o facto de as pessoas eleitas politicamente receberem uma compensação financeira ou trabalharem a tempo inteiro.

### **Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial**

- 23 O Tribunal de Justiça pode considerar que A estava empregada a tempo completo como coordenadora de setor no sindicato HK e não tinha qualquer atividade

profissional externa. Enquanto coordenadora de setor, A era responsável pela gestão geral do HK/Privat e as suas funções consistiam, em particular, em definir a política no domínio profissional do setor, celebrar e renovar os acordos do setor, estabelecer os requisitos dos acordos para o setor, e implementar decisões aprovadas pelo conselho do setor, pelo congresso do setor e pelo conselho de administração do HK/Dinamarca, do qual A também era membro. Nos termos do «contrato para pessoa eleita», o vencimento mensal de A ascendia a 69.548,93 coroas dinamarquesas, tendo sido ajustado de forma continuada. É igualmente claro que A não estava abrangida pelas disposições da Funktionærloven (Lei relativa aos trabalhadores assalariados), uma vez que estava em causa um cargo político, que A não estava abrangida por um acordo, mas seguia as regras administrativas do HK, que a Ferieloven (Lei relativa às férias) era aplicável e que A tinha a obrigação de manter o sigilo profissional.

- 24 O Tribunal de Justiça pode ainda considerar que A, enquanto coordenadora de setor eleita, não foi contratada nos termos de um contrato segundo o qual estivesse sujeita a instruções de um superior hierárquico mas, pelo contrário, ocupava um cargo honorário sob a autoridade do congresso do setor que a elegeu. No entanto, ao mesmo tempo, deve considerar-se que A trabalhava a tempo completo como coordenadora de setor durante o período referido e recebia um vencimento considerável que constituía o seu único meio de subsistência, e que a função de coordenadora de setor também incluía alguns elementos característicos dos trabalhadores comuns.
- 25 A Diretiva relativa ao emprego tem um objetivo amplo e o Tribunal de Justiça não definiu de forma detalhada os conceitos de «emprego», «trabalho independente» e «atividade profissional» no artigo 3.º, n.º 1, alínea a), relativo ao âmbito de aplicação da diretiva. A diretiva não contém qualquer disposição que se refira expressamente às pessoas politicamente eleitas em sindicatos nem parece que o Tribunal de Justiça se tenha pronunciado sobre se as pessoas politicamente eleitas em sindicatos estão ou não abrangidas pela Diretiva relativa ao emprego.
- 26 O Østre Landsret (Tribunal de Recurso da Região Este) considera que existem dúvidas sobre se A, enquanto coordenadora de setor politicamente eleita num sindicato, está abrangida pela Diretiva relativa ao emprego, em particular nas circunstâncias acima descritas.
- 27 Uma vez que o esclarecimento dessa questão é de importância fundamental para o resultado do processo, o Østre Landsret (Tribunal de Recurso da Região Este) considera necessário submeter ao Tribunal de Justiça a questão prejudicial formulada acima.