

Processo C-660/20**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:**

4 de dezembro de 2020

Órgão jurisdicional de reenvio:

Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal do Trabalho, Alemanha)

Data da decisão de reenvio:

11 de novembro de 2020

Demandante e recorrente em «Revision»:

MK

Demandada e recorrida em «Revision»:

Lufthansa CityLine GmbH

Objeto do processo principal

Direito de um trabalhador a tempo parcial ao pagamento da diferença entre uma remuneração já paga e uma remuneração acrescida (denominada «remuneração complementar por horas extraordinárias de serviço em voo») em conformidade com o princípio do *pro rata temporis*

Objeto e fundamento jurídico do pedido de decisão prejudicial

Interpretação do direito da União, artigo 267.º TFUE

Questões prejudiciais

1. Uma disposição legal nacional que permite que uma remuneração complementar esteja vinculada, de forma uniforme para os trabalhadores a tempo parcial e para os trabalhadores a tempo inteiro, ao facto de o mesmo número de horas de trabalho prestadas ser ultrapassado, permitindo assim atender à remuneração global e não à componente salarial que consiste nessa

remuneração complementar, trata os trabalhadores a tempo parcial menos favoravelmente do que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro na aceção da cláusula 4, n.º 1, do Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial anexo à Diretiva 97/81/CE?

2. Em caso de resposta afirmativa à primeira questão:

Uma disposição legal nacional que permite que o direito a uma remuneração complementar dependa, de forma uniforme para os trabalhadores a tempo parcial e para os trabalhadores a tempo inteiro, do facto de o mesmo número de horas de trabalho prestadas ser ultrapassado, se o objetivo prosseguido pela remuneração complementar for compensar um volume de trabalho particular, é compatível com a cláusula 4, n.º 1, e com o princípio do *pro rata temporis* previsto na cláusula 4.º, n.º 2, do Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial anexo à Diretiva 97/81/CE?

Disposições de direito da União invocadas

Acordo-Quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, anexo à Diretiva 97/81/CE 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) (a seguir «Acordo-Quadro»), cláusula 3, n.º 2, e cláusula 4, n.ºs 1 a 3

Disposições de direito nacional invocadas

Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil alemão, a seguir «BGB»), § 134

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) (Lei relativa ao trabalho a tempo parcial e aos contratos a termo, a seguir «TzBfG»), em especial § 2, n.º 1, terceiro período, e § 4, n.º 1

Apresentação sucinta dos factos e do processo principal

- 1 As partes estão em desacordo quanto à questão de saber se o demandante tem direito, enquanto trabalhador a tempo parcial, a uma remuneração acrescida, a denominada «remuneração complementar por horas extraordinárias de serviço em voo».
- 2 A demandada é uma sociedade de responsabilidade limitada, constituída nos termos do direito alemão. Explora uma companhia aérea que opera voos de curta e de longa distância. O demandante é trabalhador da demandada desde 2001, na qualidade de piloto e de primeiro-oficial.

- 3 O demandante trabalha desde 2010 a tempo parcial, com horário de trabalho reduzido para 90 % do tempo de trabalho a tempo inteiro. O demandante trabalha a tempo inteiro ao abrigo de um acordo empresarial, sem redução das horas de serviço em voo que deve prestar. Todavia, beneficia de 37 dias de folga suplementares por ano. O seu vencimento de base, incluindo os subsídios por posto de trabalho, é reduzido em 10 %.
- 4 Segundo as convenções coletivas aplicáveis à relação laboral do pessoal do cockpit da demandada, o tempo de serviço de voo é uma componente do tempo de trabalho remunerado pelo salário de base. Um trabalhador beneficia de uma remuneração por horas extraordinárias de serviço em voo complementar ao vencimento de base se tiver cumprido um determinado número de horas de serviço de voo por mês, ultrapassando («ativando») assim os limiares previstos para a remuneração acrescida. Para este efeito, as convenções coletivas preveem três tarifas horárias de montante crescente e superiores à remuneração horária calculada a partir do vencimento de base. Essas tarifas devem ser tidas em conta para o cálculo da remuneração quando o trabalhador tiver cumprido 106, 121 e 136 horas de serviço em voo mensais em itinerários curtos, ultrapassando assim os limiares de ativação. Às horas de serviço em voo em itinerários de longa distância são aplicáveis limiares de ativação mais baixos, de 93, 106 e 120 horas por mês. As convenções coletivas não preveem que, em relação aos trabalhadores que trabalham a tempo parcial, esses limiares devam ser reduzidos em proporção da respetiva percentagem de redução do período de trabalho.
- 5 Para determinar a remuneração complementar mensal por horas extraordinárias de serviço em voo do demandante, a demandada calcula um limiar individual de ativação, que tem em conta o trabalho prestado a tempo parcial pelo demandante. Pelas horas de serviço em voo prestadas pelo demandante além do seu limiar individual de ativação, auferir a remuneração horária determinada a partir do vencimento de base. Só quando o seu tempo de serviço em voo ultrapassa os limiares de ativação aplicáveis aos trabalhadores a tempo inteiro é que auferir uma remuneração acrescida.
- 6 Na sua ação, o demandante reclama à demandada o pagamento da diferença entre a remuneração já paga e a remuneração acrescida por horas extraordinárias de serviço em voo, com base em limiares de ativação escalonados, em conformidade com o princípio do *pro rata temporis*, em proporção do seu fator de redução do período de trabalho.
- 7 O Arbeitsgericht (Tribunal do Trabalho, Alemanha) julgou a ação procedente. Por sua vez, o Landesarbeitsgericht (Tribunal Superior do Trabalho, Alemanha) julgou ação improcedente. No âmbito do recurso de «Revision» admitido pelo Landesarbeitsgericht (Tribunal Superior do Trabalho), o demandante insiste no seu pedido de que a demandada seja condenada no pagamento das diferenças de remuneração.

Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial

Necessidade de uma decisão do Tribunal de Justiça

- 8 O direito a uma remuneração complementar invocado pelo demandante não decorre das disposições das convenções coletivas aplicáveis. Estas só preveem uma remuneração acrescida sob a forma de remuneração complementar por horas extraordinárias de serviço em voo quando sejam ultrapassados os limiares de ativação uniformemente aplicáveis aos trabalhadores a tempo parcial e aos trabalhadores a tempo inteiro. Todavia, esse direito deve ser reconhecido se as disposições das convenções coletivas que regem a remuneração das horas de voo extraordinárias não forem compatíveis com o § 4, n.º 1, da TzBfG. Esta disposição prevê que «[u]m trabalhador a tempo parcial, pelo facto de prestar trabalho a tempo parcial, não deve ser tratado menos favoravelmente do que um trabalhador comparável a tempo inteiro, salvo se existirem razões objetivas que justifiquem um tratamento diferente. Um trabalhador a tempo parcial deve receber uma remuneração ou outra prestação em dinheiro divisível que corresponda, pelo menos, à proporção da duração do seu trabalho relativamente à duração do trabalho de um trabalhador comparável que trabalhe a tempo inteiro». Por conseguinte, há violação do § 4, n.º 1, da TzBfG se os limiares de ativação uniformemente aplicáveis aos trabalhadores a tempo parcial e aos trabalhadores a tempo inteiro resultarem num tratamento menos favorável dos trabalhadores a tempo parcial que não possa ser objetivamente justificado. Tal violação teria como consequência a nulidade da norma discriminatória da convenção coletiva, por força do § 134 do BGB, que dispõe que um ato jurídico contrário a uma proibição legal é nulo. A discriminação no passado só pode ser eliminada mediante uma «adaptação em alta», uma vez que o regime favorável continuaria a ser o único sistema de referência válido (v. Acórdãos de 14 de março de 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, n.º 30, e de 28 de janeiro de 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, n.ºs 46 e segs.). Exclui-se uma «adaptação em baixa». No que respeita ao demandante, a remuneração complementar por horas de voo extraordinárias de que foi privado indevidamente deveria ser-lhe paga proporcionalmente à quota de redução do seu período de trabalho relativamente à duração do período de trabalho de um trabalhador comparável a tempo inteiro.
- 9 Cabe, portanto, ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, em primeiro lugar, se as disposições das convenções coletivas relativas à remuneração complementar por horas de voo extraordinárias resultam num tratamento menos favorável, na aceção do § 4, n.º 1, da TzBfG, dos trabalhadores a tempo parcial relativamente aos trabalhadores comparáveis a tempo inteiro.
- 10 Se, no que respeita à remuneração, se concluir que há um tratamento menos favorável, na aceção do § 4, n.º 1, da TzBfG, haverá que examinar seguidamente se essa diferença de tratamento é justificada por razões objetivas que permitem derrogar o princípio do *pro rata temporis*.

- 11 Uma vez que o § 4, n.º 1, da TzBfG transpõe para o direito nacional a cláusula 4, n.ºs 1 e 2, do Acordo-Quadro, há que ter em conta, para efeitos da interpretação do § 4, n.º 1, da TzBfG, a jurisprudência do Tribunal de Justiça relativa ao direito da União. Isto é válido mesmo quando as disposições em apreciação fazem parte de convenções coletivas. O direito de negociação coletiva consagrado no artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia deve ser exercido, no âmbito de aplicação do direito da União, em conformidade com este direito. Quando os parceiros sociais nacionais adotam medidas abrangidas pelo âmbito de aplicação do acordo-quadro celebrado pelos parceiros sociais a nível da União, devem respeitar esse acordo-quadro (Acórdão de 19 de setembro de 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, n.ºs 69 e segs.).

Quanto à primeira questão prejudicial

- 12 A primeira questão prejudicial tem por objeto a interpretação da cláusula 4, n.º 1, do Acordo-Quadro relativamente à metodologia a adotar para determinar se uma disposição nacional conduz a um tratamento menos favorável dos trabalhadores a tempo parcial, na aceção da cláusula 4, n.º 1, do Acordo-Quadro, no que respeita à remuneração.
- 13 O § 4, n.º 1, primeiro período, da TzBfG prevê que os trabalhadores a tempo parcial, pelo facto de trabalharem a tempo parcial, não devem ser tratados menos favoravelmente do que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro, salvo se existirem razões objetivas que justifiquem um tratamento diferente. Os trabalhadores a tempo parcial devem receber uma remuneração ou outra prestação em dinheiro divisível, na aceção do § 4, n.º 1, segundo período, da TzBfG, que corresponda, pelo menos, à proporção da duração do seu trabalho relativamente à duração do trabalho dos trabalhadores comparáveis a tempo inteiro. Do mesmo modo, as disposições das convenções coletivas devem ser compatíveis com o § 4 da TzBfG. Os trabalhadores a tempo parcial são tratados de maneira diferente pelo facto de trabalharem a tempo parcial quando a duração do período de trabalho constitui o critério a que está vinculada a diferenciação no que respeita às diferentes condições de trabalho.
- 14 O demandante, enquanto piloto a tempo parcial, é comparável aos pilotos empregados a tempo inteiro. No caso do demandante, o grupo de referência para uma comparação na aceção do § 4, n.º 1, da TzBfG são os pilotos empregados a tempo inteiro segundo a convenção coletiva.
- 15 Os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro, na aceção do § 4, n.º 1, da TzBfG, são, por força do § 2, n.º 1, terceiro período, da TzBfG, trabalhadores «com o mesmo tipo de relação laboral e uma atividade igual ou semelhante». Do mesmo modo, os critérios enunciados na cláusula 3, n.º 2, do Acordo-Quadro, que definem os «trabalhadores comparáveis a tempo inteiro», baseiam-se no conteúdo da atividade das pessoas em causa (Acórdão de 1 de março de 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, n.º 61; v., igualmente, Acórdão de 28 de fevereiro de 2013, Kenny e o., C-427/11, EU:C:2013:122, n.º 27). As disposições das

convenções coletivas fazem depender a remuneração complementar por horas de voo extraordinárias que deve ser paga apenas da circunstância de a atividade relevante ser ou não exercida em certa medida. Todos os trabalhadores que integram o pessoal de cockpit e que efetuam horas de serviço em voo estão cobertos do mesmo modo pelas normas das convenções coletivas. Exercem atividades comparáveis. As condições de trabalho só diferem, como no caso do demandante, pelo tempo de trabalho mais reduzido dos trabalhadores a tempo parcial sob a forma de dias de folga suplementares.

- 16 Para decidir sobre o recurso de «Revision», importa saber se o demandante, trabalhador a tempo parcial, é, no que respeita à remuneração complementar por horas de voo extraordinárias, tratado menos favoravelmente do que um piloto que trabalha a tempo inteiro. A este respeito, é determinante saber como interpretar a cláusula 4.º, n.º 1, do Acordo-Quadro e, mais precisamente, que metodologia adotar quando se examina se os trabalhadores a tempo parcial estão sujeitos a um tratamento diferente no que respeita à remuneração.
- 17 A questão suscitada carece de um esclarecimento da parte do Tribunal de Justiça. É certo que, até à data, o órgão jurisdicional de reenvio considerou que a questão jurídica relativa à metodologia a adotar para verificar se os trabalhadores a tempo parcial são desfavorecidos em termos de remuneração já não se suscitava, pelo menos desde o Acórdão de 6 dezembro de 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757. Todavia, dado que foram manifestadas dúvidas na jurisprudência dos tribunais do trabalho alemães e na doutrina acerca da metodologia seguida pelo órgão jurisdicional de reenvio, que consiste em considerar os diferentes elementos constitutivos da remuneração, o órgão jurisdicional de reenvio já não pode partir do pressuposto de que não existem dúvidas razoáveis a este respeito.
- 18 Se, para efeitos da análise de uma diferença de tratamento, há que atender à remuneração global, como fez o Tribunal de Justiça no Acórdão de 15 de dezembro de 1994, Helmig e o. (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 e C-78/93, EU:C:1994:415, n.ºs 26 e segs.), está excluído que haja um tratamento menos favorável dos trabalhadores a tempo parcial. Os pilotos a tempo parcial e os pilotos a tempo inteiro auferem então a mesma remuneração pelos períodos de trabalho que excedam os limiares individuais de ativação previstos para o trabalho a tempo parcial. Nesse caso, o recurso de «Revision» não poderia proceder.
- 19 Se, em contrapartida, os elementos constitutivos da remuneração forem de considerar separadamente, como fez o Tribunal de Justiça nos Acórdãos de 6 de dezembro de 2007 (Voß, C-300/06, EU:C:2007:757) e de 27 de maio de 2004 (Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320), deve concluir-se que existe uma diferença de tratamento resultante do facto de os pilotos a tempo parcial só beneficiarem da remuneração acrescida se tiverem efetuado horas de serviço em voo entre o respetivo primeiro limiar de ativação individual, determinado em proporção do respetivo fator de redução do período de trabalho, e os limiares fixos de ativação sem remuneração acrescida. Se a componente remuneratória consistente na remuneração complementar por horas de voo extraordinárias for

considerada isoladamente, o trabalhador a tempo parcial auferir a remuneração acrescida sob a forma de remuneração complementar por horas de voo extraordinárias não pela primeira hora que exceda o limiar individual de ativação, mas unicamente quando o limiar aplicável aos trabalhadores a tempo inteiro for ultrapassado. É o que acontece, *mutatis mutandis*, com o segundo e o terceiro escalões dos limiares de ativação. Para os trabalhadores a tempo parcial, o limiar a partir do qual nasce um direito não é reduzido proporcionalmente ao seu período individual de trabalho. Deste modo, haveria consequências desfavoráveis para os trabalhadores a tempo parcial em termos da relação entre prestação e contraprestação e, portanto, uma desigualdade de tratamento direta. Nesse caso, o órgão jurisdicional de reenvio deveria verificar se existem razões objetivas que justificam a diferença de tratamento. É este o objeto da segunda questão prejudicial.

Quanto à segunda questão prejudicial

- 20 A segunda questão prejudicial tem por objeto a interpretação da cláusula 4, n.ºs 1 e 2, do Acordo-Quadro no que respeita às razões objetivas que justificam um tratamento menos favorável dos trabalhadores a tempo parcial e uma derrogação ao princípio do *pro rata temporis*.
- 21 Se, no que respeita à remuneração, os trabalhadores a tempo parcial são tratados menos favoravelmente pelas disposições das convenções coletivas relativas à remuneração complementar por horas de voo extraordinárias, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se a diferença de tratamento pode ser justificada por uma razão objetiva na aceção do § 4, n.º 1, primeiro período, da TzBfG. A este respeito, há que examinar se o princípio do *pro rata temporis* consagrado no § 4, n.º 1, primeiro período, da TzBfG exige que se flexibilizem os limiares de ativação, uniformemente previstos nas convenções coletivas para os trabalhadores a tempo inteiro e para os trabalhadores a tempo parcial, em proporção da quota de redução do período de trabalho destes, ou se a finalidade da prestação permite derrogar a este princípio.
- 22 Tal como a cláusula 4, n.º 1, do Acordo-Quadro, o § 4, n.º 1, segundo período, da TzBfG não estabelece uma proibição absoluta de diferenças de tratamento. Esta disposição concretiza a proibição geral de discriminação prevista no § 4, n.º 1, primeiro período, da TzBfG no âmbito da remuneração ou de outra prestação em dinheiro divisível. O § 4, n.º 1, da TzBfG proíbe que se derogue ao princípio do *pro rata temporis* em detrimento dos trabalhadores a tempo parcial quando não exista uma razão objetiva para tal. Todavia, a diferença de volume de trabalho não justifica, por si só, que os trabalhadores a tempo inteiro e os trabalhadores a tempo parcial sejam tratados de maneira diferente. As justificações devem ser de outra natureza. O exame da justificação objetiva da diferença de tratamento deve ser guiado pela finalidade da prestação. Um tratamento diferente dos trabalhadores a tempo parcial só pode ser justificado se a razão que lhe estiver na base puder ser deduzida da relação entre a finalidade da prestação e o volume do trabalho a tempo parcial.

- 23 As disposições das convenções coletivas relativas à remuneração complementar por horas de voo extraordinárias destinam-se a compensar uma sobrecarga particular e não, como alega o demandante, a renúncia ao tempo livre. É o que resulta da interpretação das normas das convenções coletivas.
- 24 Assim, há que observar, antes de mais, que a remuneração complementar por horas de voo extraordinárias só é devida por uma atividade determinada. Apenas é paga pelo tempo de serviço em voo, na aceção das disposições das convenções coletivas, prestado em certa medida. Se as partes na convenção coletiva tivessem querido compensar uma renúncia ao tempo livre deveriam ter estabelecido um limite temporal máximo para todas as atividades que, segundo as convenções coletivas, integram o tempo de trabalho. Com efeito, a ingerência no domínio protegido do tempo livre ocorre independentemente da atividade concretamente exercida. Em seguida, há que assinalar que, na medida em que o regime convencional lhes exige uma flexibilidade elevada em termos de tempo, os trabalhadores devem presumir que a entidade empregadora lhes poderá exigir que trabalhem até ao limite do tempo de trabalho legalmente admitido. É, portanto, natural que a ingerência no domínio do tempo livre pessoal daí resultante já seja compensada pela remuneração de base. Por último, a disposição da convenção coletiva relativa à organização dos horários de serviço, que estabelece o princípio da repartição equitativa do volume de trabalho, milita igualmente a favor da finalidade de compensar o volume de trabalho. Com efeito, segundo esta disposição, na elaboração dos horários de serviço, os horários dos trabalhadores devem ser planeados e repartidos por forma a garantir um «volume de trabalho tão equitativo quanto possível» a todos os trabalhadores.
- 25 Para decidir sobre o recurso de «Revision» importa determinar se o objetivo fixado pelas convenções coletivas pode justificar, em si mesmo, um tratamento menos favorável dos trabalhadores a tempo parcial e uma derrogação ao princípio do *pro rata temporis*. A este respeito, é determinante saber como deve ser interpretada a cláusula 4, n.ºs 1 e 2, do Acordo-Quadro, em concreto, se o objetivo prosseguido pelas disposições das convenções coletivas, que é compensar um volume de trabalho particular, é suscetível de justificar, de maneira geral, uma diferença de tratamento dos trabalhadores a tempo parcial.
- 26 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, não é claro se o objetivo prosseguido pela norma da convenção coletiva, que é compensar os volumes de trabalho, é suscetível de justificar um tratamento menos favorável dos trabalhadores a tempo parcial. A situação jurídica não se afigura *a priori* inequívoca («acte clair»), nem tão-pouco parece ter sido esclarecida pela jurisprudência do Tribunal de Justiça de forma a excluir dúvidas razoáveis («acte éclairé»).
- 27 O órgão jurisdicional de reenvio deduz da jurisprudência do Tribunal de Justiça proferida até à data que, para justificar uma diferença de tratamento na aceção da cláusula 4, n.º 1, do Acordo-Quadro, só podem ser tidas em conta razões objetivas. Este conceito deve ser entendido no sentido de que a desigualdade de tratamento em causa deve responder a uma necessidade real, permitir alcançar o

objetivo prosseguido e ser indispensável para o efeito (Acórdão de 1 de março de 2012, O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110; n.º 64).

- 28 No entender do órgão jurisdicional de reenvio, não se pode considerar que esta questão jurídica tenha sido esclarecida pelo facto de o Tribunal de Justiça ter assinalado em várias ocasiões que cabe ao juiz nacional apreciar se existem razões objetivas que justifiquem tal diferença de tratamento (Acórdãos de 1 de março de 2012, O'Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110, n.º 67; de 6 de dezembro de 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, n.º 43; e de 27 de maio de 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, n.º 18). Com efeito, tratava-se nesses processos de apreciar, respetivamente, se era ou não de facto invocado um motivo justificativo no caso concreto e se tal motivo invocado resistia a uma análise à luz do critério de justificação aplicável. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, as indicações nesses acórdãos não respeitavam à questão de saber se dada situação de facto é, em si mesma, suscetível de justificar uma diferença de tratamento dos trabalhadores a tempo parcial. O Tribunal de Justiça já salientou que um motivo concreto – considerações de ordem orçamental – não pode *a priori* constituir um motivo justificativo (Acórdão de 1 de março de 2012, O'Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110, n.º 66).
- 29 Se a compensação do volume de trabalho não puder ser invocada para justificar um tratamento menos favorável dos trabalhadores a tempo parcial, o recurso de «Revision» será procedente.
- 30 Se a compensação do volume de trabalho for, em si mesma, um motivo adequado para justificar uma diferença de tratamento dos trabalhadores a tempo parcial, caberá ao órgão jurisdicional de reenvio verificar em pormenor se a adaptação concreta da compensação do volume de trabalho, com os limiares escolhidos, responde a uma verdadeira necessidade da empresa, além de ser adequada e necessária para alcançar esse objetivo. Nesse caso, o recurso de «Revision» será improcedente.