

**Processo C-624/19**

**Pedido de decisão prejudicial**

**Data de entrada:**

22 de agosto de 2019

**Órgão jurisdicional de reenvio:**

Watford Employment Tribunal (United Kingdom) (Tribunal do Trabalho de Watford, Reino Unido)

**Data da decisão de reenvio:**

21 de agosto de 2019

**Demandantes:**

K e o.

**Demandada:**

Tesco Stores Ltd

---

[OMISSIS]

**EMPLOYMENT TRIBUNALS (TRIBUNAL DO TRABALHO)**

**Demandantes**

**Demandada**

**K e o.**

**Tesco Stores Limited**

**No Watford Employment Tribunal (Tribunal do Trabalho de Watford)**

**DESPACHO**

1. O Employment Tribunal (Tribunal do Trabalho) submete ao Tribunal de Justiça da União Europeia as seguintes questões prejudiciais constantes do formulário anexado ao presente despacho:

- 1.1. O artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) tem efeito direto no que diz respeito aos pedidos baseados na circunstância de os demandantes executarem um trabalho de valor igual ao dos trabalhadores com os quais aqueles se comparam?

1.2. Em caso de resposta negativa à primeira questão, o critério da fonte única, utilizado para a comparabilidade ao abrigo do artigo 157.º, constitui uma questão diferente da questão do valor igual e, em caso de resposta afirmativa, o referido critério tem efeito direto?

2. Em razão do reenvio prejudicial a que se procedeu, é suspensa a instância quanto à questão da comparabilidade para efeitos dos pedidos relativos ao [trabalho de] valor igual. [Omissis]

**NO WATFORD EMPLOYMENT TRIBUNAL (TRIBUNAL DO TRABALHO DE WATFORD)**

[Omissis]

**ENTRE**

**K E O.**

**DEMANDANTES**

**- E -**

**TESCO STORES LIMITED**

**DEMANDADA**

**PEDIDO DE DECISÃO PREJUDICIAL AO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA  
UNIÃO EUROPEIA – VERSÃO ANONIMIZADA**

[Omissis] [Omissis: informações sobre o órgão jurisdicional de reenvio]

[Omissis] [Omissis: informações sobre os representantes das partes]

### **QUESTÕES PREJUDICIAIS**

1. O artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) tem efeito direto no que diz respeito aos pedidos baseados no facto de os demandantes executarem um trabalho de valor igual ao dos trabalhadores com os quais aqueles se comparam?
2. Em caso de resposta negativa à primeira questão, o critério da fonte única, utilizado no âmbito da comparação efetuada ao abrigo do artigo 157.º, deve ser distinguido da questão diferente da questão do valor igual e, em caso de resposta afirmativa a esta questão, este critério tem efeito direto?

### ANTECEDENTES DO LITÍGIO

3. Todos os demandantes neste processo, num total de cerca de 6 000 à data do presente despacho, alegam que não receberam remuneração igual por trabalho igual, em violação da legislação interna do Reino Unido constante do Equality Act 2010 (Lei de 2010 relativa à igualdade de tratamento), e igualmente do artigo 157.º TFUE.
4. Alguns demandantes são representados pela Leigh Day, solicitors, [omissis] de Londres [omissis] (a seguir «demandantes da Leigh Day») e outros pela Harcus Sinclair UK Limited, [omissis], de Londres [omissis] (a seguir «demandantes da Harcus»).
5. A demandada é representada pela Herbert Smith Freehills LLP, [omissis] de Londres [omissis].
6. Os pedidos foram apresentados em primeira instância em fevereiro de 2018 no Employment Tribunal (Tribunal do Trabalho) onde continuam pendentes.
7. A demandada é uma retalhista do Reino Unido que comercializa entre outros, produtos alimentares, estabelecimentos vestuário e mercadorias em geral, quer através da Internet quer através das cerca de 3 200 estabelecimentos retalhistas localizados em todo o Reino Unido. A dimensão dos estabelecimentos retalhistas da demandada varia entre, aproximadamente entre 4 000 pés quadrados, no caso dos estabelecimentos de menores dimensões, e 185 500 pés quadrados, no caso dos estabelecimentos de maiores dimensões. O número de empregados por estabelecimento varia entre cerca de 20, nos estabelecimentos mais pequenos, e cerca de 700, nos estabelecimentos maiores.
8. O número total de empregados nos estabelecimentos é, aproximadamente, de 250 000, remunerados, na sua maioria, à hora. Existem cerca de 30 postos de trabalho principais nos estabelecimentos, embora estes postos possam variar, em número e tipologia, em função, designadamente, da dimensão de cada estabelecimento.
9. A demandada dispõe igualmente de uma divisão de distribuição. A demandada conta atualmente com uma rede de distribuição composta por 24 centros de distribuição (a seguir «CD») por toda a Inglaterra, Escócia e País de Gales, dois dos quais (Washington e Newton Abbott) são explorados por um terceiro.
10. Os CD apresentam três formatos diferentes - i) produtos alimentares refrigerados e congelados ii) [produtos] conservados à temperatura ambiente e iii) vestuário/produtos não alimentares - e empregam aproximadamente 11 000 empregados que são remunerados à hora. Existem vários postos de trabalho principais nos CD, podendo, no entanto, haver variações nesses trabalhos a nível de cada CD.

11. Os demandantes são empregados pagos à hora da demandada que trabalham ou trabalharam num ou em vários estabelecimentos da demandada.
12. Os pedidos apresentados pelos demandantes da Leigh Day são materialmente idênticos aos pedidos apresentados pelos demandantes da Harcus.
13. Os pedidos são apresentados tanto por demandantes de sexo feminino como de sexo masculino.
14. No caso das demandantes de sexo feminino, estas alegam que têm o direito de comparar o seu trabalho com os trabalhadores de sexo masculino com os quais se comparam, que são empregados pela demandada (ou por empresas associadas da demandada) num ou mais centros de distribuição (a seguir «questão da comparabilidade»). Por outras palavras, estes trabalhadores com os quais é feita a comparação são empregados que trabalham em lugares físicos diferentes dos das demandantes, e estas fazem as designadas «comparações cruzadas entre estabelecimentos». A questão fundamental em causa neste processo é saber se essa comparação é admissível.
15. No que diz respeito à comparabilidade, todos os demandantes alegam que o direito nacional e/ou da União permitem que essa comparação seja feita.
16. Os demandantes alegam que têm o direito de se compararem com os empregados que trabalham em centros de distribuição para efeitos de apresentar um pedido de igualdade de remuneração porquanto:
  - 16.1. Em conformidade com a Section 79(4) do Equality Act 2010 (Lei de 2010 relativa à igualdade de tratamento), são aplicadas condições comuns de trabalho nos estabelecimentos onde os demandantes trabalham e nos centros de distribuição onde os trabalhadores com os quais é feita a comparação exercem uma atividade comparável, quer de um modo geral quer entre os demandantes e vários ou todos os trabalhadores com os quais é feita a comparação; e
  - 16.2. Em conformidade com o artigo 157.º TFUE (e com as suas versões anteriores), as condições de trabalho e de emprego dos demandantes e dos trabalhadores com os quais é feita a comparação são atribuídas a uma fonte única (ou seja, a demandada).
17. A demandada nega que os demandantes possam comparar-se com os empregados com os quais a comparação é feita, e que trabalham nos centros de distribuição, porque:
  - 17.1. Nos termos da Section 79(4) do Equality Act 2010 (Lei de 2010 relativa à igualdade de tratamento), não há condições comuns de trabalho; e
  - 17.2. No que se refere ao artigo 157.º TFUE:

- 17.2.1. Os demandantes não podem invocar o artigo 157.º porque este não é de efeito direto nos pedidos relativos ao trabalho de valor igual; e
- 17.2.2. De qualquer modo, as condições de trabalho e de emprego em estabelecimentos comerciais e centros de distribuição não têm uma fonte única, uma vez que tanto uns como outros funcionam de forma autónoma. Em especial, para além de definir o orçamento salarial geral, a demandada não exerce qualquer supervisão ou controlo sobre a fixação da remuneração nos seus centros de distribuição.
18. Os dois grupos de demandantes de sexo feminino alegam que o trabalho que executam é de valor igual ao dos trabalhadores com os quais é feita a comparação (a seguir «questão do valor igual»), embora as demandantes da Leigh Day se reservem de tomar posição quanto a saber se o seu trabalho foi considerado equivalente ao dos trabalhadores com os quais é feita a comparação segundo um sistema de avaliação profissional (a seguir «SAP») ou similar.
19. Os pedidos apresentados pelos demandantes de sexo masculino são condicionais, no sentido de que só serão procedentes no presente processo caso sejam procedentes os pedidos das demandantes. Os demandantes de sexo masculino alegam que o seu trabalho é similar, sendo considerado equivalente ou igual ao trabalho das demandantes de sexo feminino.
20. Os seus pedidos podem também constituir, embora não necessariamente, comparações cruzadas entre estabelecimentos. Por exemplo, um demandante de sexo masculino que trabalhe como repositor de produtos em prateleiras pode invocar o facto de uma demandante de sexo feminino encarregada de repor produtos em prateleiras no mesmo estabelecimento onde o demandante trabalha ter obtido ganho de causa. Tratar-se-ia de um pedido baseado em trabalho similar. Embora menos provável, o demandante de sexo masculino poderia igualmente invocar a procedência do pedido de uma demandante de sexo feminino que exerce um trabalho diferente num estabelecimento diferente. Tratar-se-ia, neste caso, de uma comparação cruzada entre estabelecimentos do valor igual.
21. Até à presente data, o Employment Tribunal (Tribunal do Trabalho) proferiu despachos relativos ao tratamento destes pedidos, em especial com o objetivo de determinar se o trabalho executado pelas demandantes de sexo feminino é de valor igual ao dos trabalhadores com os quais é feita a comparação.
22. Para esse efeito, deverão ser identificados os trabalhos a avaliar, sendo necessário identificar as exigências desses trabalhos através de descrições detalhadas daquilo que os mesmos implicam; o Tribunal nomeará um ou vários peritos independentes para elaborar um SAP a fim de avaliar as funções e de proceder a essa avaliação e, na sequência de uma audiência, o Tribunal determinará se os trabalhos exercidos pelos demandantes são de valor igual. [omissis: referência ao Regulamento de Processo do Tribunal] [Omissis].

23. Foi suspensa a instância quanto aos pedidos dos demandantes. A questão da comparabilidade ainda não foi tratada.
24. À data do despacho de reenvio, existe um risco real de o Reino Unido sair da União Europeia em 31 de outubro de 2019 e de que a partir dessa data os órgãos jurisdicionais do Reino Unido perderão a sua competência para submeter questões prejudiciais ao Tribunal de Justiça ao abrigo do artigo 267.º TFUE.

## **QUADRO JURÍDICO**

### **Direito nacional**

25. A legislação nacional aplicável é o Equality Act 2010 (Lei relativa à igualdade de tratamento de 2010).
26. O artigo 66.º, que incide sobre a discriminação em razão do sexo no que diz respeito às condições contratuais, prevê o seguinte:
  - 1) *Caso as condições contratuais de A não incluam (seja por que meio for) uma cláusula de igualdade entre sexos, deverão ser tidas como incluindo tal cláusula.*
  - 2) *Uma cláusula de igualdade entre os sexos é uma disposição que produz os seguintes efeitos:*
    - a) *se uma condição contratual aplicável a A for menos favorável para A do que a condição correspondente aplicável a B for para B, a condição aplicável a A é alterada de forma a não lhe ser menos favorável;*
    - b) *senão existir em relação a A uma condição contratual que corresponda a uma condição contratual de B e de que B beneficia, as condições contratuais de A são alteradas de forma a incluir essa condição contratual.*
  - 3) *O n.º 2, alínea a), aplica-se à condição de A relativa à adesão a um regime profissional de pensões ou aos direitos decorrentes desse regime apenas na medida em que uma regra de igualdade entre sexos produza efeitos em relação a essa condição.*
  - 4) *No caso do trabalho referido no artigo 65.º n.º 1, alínea b), a referência, no n.º 2, a uma condição inclui a referência às condições (caso existam) que não foram determinadas pela avaliação do trabalho (bem como às que o foram).*
27. O conceito de «trabalho igual» é definido pelo artigo 65.º da seguinte forma:
  - 1) *Na aceção deste capítulo, o trabalho de A é igual ao de B se for —*
    - a) *idêntico ao trabalho de B*



- 3) *O presente número é aplicável se:*
- a) *B trabalhar para a entidade patronal de A ou para uma empresa associada da entidade patronal de A, e*
  - b) *A e B trabalharem no mesmo estabelecimento.*
- 4) *O presente número é aplicável se:*
- a) *B trabalhar para a entidade patronal de A ou para uma empresa associada da entidade patronal de A,*
  - b) *B trabalhar num estabelecimento diferente do de A, e*
  - c) *aos estabelecimentos em que A e B trabalham aplicam-se as condições comuns (de um modo geral ou entre A e B).*
- 5) *Se A exerce um cargo pessoal ou público só poderá ser comparado com B se —*
- a) *B exercer igualmente um cargo de confiança ou público, e*
  - b) *as remunerações de A e B forem asseguradas pelo mesmo responsável.*
- 6) *Se A for um membro relevante do pessoal da House of Commons (Câmara dos Comuns) só poderá ser comparada com, B se:*
- a) *B trabalhar para a entidade patronal de A, em conformidade com n.º 6 do artigo 195.º da Employment Rights Act 1996 (Lei de 1996 relativa aos direitos dos trabalhadores), ou*
  - b) *o n.º 7 do referido artigo for aplicável à situação de A, e B trabalhar para a mesma entidade patronal de A nos termos do mesmo número.*
- 7) *Se A for um membro relevante do pessoal da House of Lords (Câmara dos Lordes) só poderá ser comparado com, B se este for um membro relevante do pessoal da House of Lords.*
- 8) *A Section 42 não é aplicável ao presente capítulo; pelo que, unicamente para efeitos deste capítulo, o exercício de um cargo de graduado (constable) é considerado exercício de um cargo pessoal.*
- 9) *Para efeitos da presente Section, considera-se que as entidades patronais estão associadas se:*
- a) *uma delas for (direta ou indiretamente) controlada pela outra,*
- ou*

b) *ambas forem (direta ou indiretamente) controladas por um terceiro.*

### **Jurisprudência nacional relativa à Section 79**

29. A interpretação da Section 79 do Equality Act 2010 (Lei de 2010 relativa à igualdade de tratamento) foi recentemente considerada pela Court of Appeal (Tribunal de Recurso) no processo Asda Stores Ltd/Brierley [<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2019/44.html>] [omissis]. [O Juiz Underhill] [omissis] explicou (nos n.ºs 63 a 80) a aplicação da Section 79(4). A Asda Stores Ltd interpôs recurso da decisão da Court of Appeal (Tribunal de Recurso) no Supreme Court (Supremo Tribunal). Foi concedida autorização para recorrer, mas sem data definida para a audiência de recurso.
30. Enquanto os demandantes alegam que estão abrangidos pelo âmbito de aplicação Section 79(4) do Equality Act (Lei de 2010 relativa à igualdade de tratamento) -a demandada contesta essa alegação. Por conseguinte, os demandantes invocam, além disso, o artigo 157.º TFUE.

### **Artigo 157.º e decisões do [Tribunal de Justiça]**

- 31 A legislação da União aplicável é o artigo 157.º TFUE, que prevê o seguinte:

*1. Os Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual.*

*2. Para efeitos do presente artigo, entende-se por “remuneração” o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último.*

*A igualdade de remuneração sem discriminação em razão do sexo implica que:*

*a) A remuneração do mesmo trabalho pago à tarefa seja estabelecida na base de uma mesma unidade de medida;*

*b) A remuneração do trabalho pago por unidade de tempo seja a mesma para um mesmo posto de trabalho.*

*3. O Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário e após consulta ao Comité Económico e Social, adotará medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.*

4. *A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.*

32. No Acórdão de 17 de setembro de 2002, Lawrence e o., C-320/00, EU:C:2002:498 [omissis], o Tribunal de Justiça declarou que, ao apreciar se um demandante tinha o direito de se comparar com um trabalhador determinado deve atender-se à questão de saber se as condições de trabalho e de emprego resultam de uma única fonte, de modo a existir uma entidade responsável pela desigualdade e que pudesse restabelecer a igualdade de tratamento: v. n.ºs 15 a 18. O Tribunal de Justiça seguiu a mesma linha de pensamento no Acórdão de 13 de janeiro de 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, nos n.ºs 45 e 46.

**Jurisprudência nacional relativa ao efeito direto do artigo 157.º**

33. [O Juiz Underhill] declarou nos n.ºs 114 a 116 do Acórdão de 31 de janeiro de 2019, Asda Stores Limited/Brierley:

«B) Efeito Direto

114. É evidentemente pacífico que o artigo 157.º TFUE e os seus antecessores, os artigos 119.º [Tratado CEE] e 141.º [Tratado CE], reconhecem aos trabalhadores um direito com à igualdade de remuneração que tem efeito direto nos casos em que os trabalhadores com os quais é feita a comparação executam um trabalho idêntico ou similar ou um trabalho que foi classificado como equivalente: isto ficou claro no Acórdão de 8 de abril de 1976, Defrenne, C-43/75, EU:C:1976:56. No entanto, as autoridades não lograram determinar de modo definitivo se o mesmo pode ser afirmado quando o trabalho da demandante é diferente do trabalho executado pelo trabalhador com o qual é feita a comparação e que não foi classificado como equivalente, mesmo que a demandante alegue ser de valor igual. Persiste a dúvida quanto ao efeito da distinção formulada no n.º 18 do Acórdão Defrenne, entre “as discriminações [...], suscetíveis de serem verificadas recorrendo apenas aos critérios de identidade do trabalho e igualdade de remuneração, referidos pelo [artigo 119.º]”, em relação aos quais o artigo produz efeito direto, e “as discriminações [...] que só podem ser identificadas com base em disposições de aplicação mais explícitas, de carácter comunitário ou nacional”, em relação aos quais não produz qualquer efeito direto: da posição tomada por certas autoridades, tanto nacionais como da União, depreende-se que os pedidos relativos ao trabalho de valor igual são abrangidos por esta última categoria. [omissis]. [Omitido: referência a outra jurisprudência nacional]

115. Não é necessário decidir esta questão para poder decidir sobre o próprio recurso e, pesando os prós e os contras, prefiro não o fazer. Se este aspeto fosse realmente determinante, a minha opinião provisória é que o caminho a seguir seria submeter a questão ao Tribunal de Justiça da União Europeia: não somos obrigados a fazê-lo, uma vez que não somos a última instância, mas concordo [*omissis*] que é difícil afirmar que a questão constituía *acte clair*, pelo que deixar que seja o Supreme Court (Supremo Tribunal) a fazê-lo simplesmente causaria mais atraso. Contudo, não é acertado submeter um pedido de decisão prejudicial quando a questão não é determinante, e de nada valeria proceder a uma análise aprofundada para decidir a questão nesta instância, quando só com o reenvio prejudicial se alcançaria a certeza.

116. Não considero que ao facto de declinarmos esta responsabilidade cause quaisquer dificuldades de ordem prática aos tribunais. Embora exista a possibilidade de, em alguns casos, esta questão ser considerada fundamental - sobretudo se os requisitos Section 79(4), alínea c), inclusivamente na interpretação que dele faço, não se encontrarem preenchidos quanto aos factos de um determinado processo - resta saber se esses casos se verificam na prática; [*omissis*]. [Omitido: referência a outra jurisprudência nacional]».

34. No Employment Appeal Tribunal (a seguir: «EAT») (Tribunal do Trabalho de Recurso) no processo Asda Stores Limited/Brierley [*omissis*] [o juiz] concluiu (no n.º 36) que, «a opinião mais acertada é que o artigo 157.º TFUE tem efeito direto no no presente processo, podendo ser invocado pelos demandantes». No entanto, reconheceu que a «análise não é perfeita», que esta questão não era um «*acte clair*» e que «teria submetido de bom grado uma questão prejudicial ao Tribunal de Justiça da União Europeia se me tivessem convidado a fazê-lo».
35. Assim, a situação atual é a seguinte:
- 35.1. O EAT considerou que o artigo 157.º TFUE tem efeito direto em processos relativos ao trabalho de valor igual. Esta conclusão é vinculativa para os Tribunais do Trabalho, mas não para os órgãos jurisdicionais superiores do Reino Unido.
- 35.2. No entanto, tanto o EAT como a Court of Appeal (Tribunal de Recurso) declararam que esta questão não é simples e que poderia ser oportuno submetê-la ao Tribunal de Justiça da União Europeia, a título prejudicial.

### **Saída do Reino Unido da União Europeia**

36. A Section 6(1), do European Union (Withdrawal) Act 2018 [Lei de 2018 relativa à União Europeia (Notificação de Saída)] prevê que, em data a determinar:

1) *Os órgãos jurisdicionais*

a) *não estão vinculados por nenhum princípio enunciado nem por nenhuma decisão proferida pelo Tribunal de Justiça à data da saída ou posteriormente a esta; e*

b) *não podem submeter ao Tribunal de Justiça nenhuma questão prejudicial a partir da data da saída ou posteriormente a esta.*

37. O EU Withdrawal Agreement (Acordo sobre a saída da União Europeia) [JO 2019, C 66I, 19 de fevereiro de 2019] prevê, na Section 86, o seguinte:

*Processos pendentes no Tribunal de Justiça da União Europeia*

*1. O Tribunal de Justiça da União Europeia continua a ser competente para conhecer dos processos instaurados pelo Reino Unido ou contra o Reino Unido antes do termo do período de transição. Esta competência aplica-se a todas as fases do processo, incluindo os recursos para o Tribunal de Justiça e os processos perante o Tribunal Geral, em caso de reenvio para Tribunal Geral.*

*2. O Tribunal de Justiça da União Europeia continua a ser competente para decidir, a título prejudicial, sobre os pedidos dos órgãos jurisdicionais do Reino Unido apresentados antes do termo do período de transição.*

**FUNDAMENTAÇÃO DO REENVIO PARA O TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

38. É-se necessário submeter uma questão prejudicial ao Tribunal de Justiça no caso em apreço porquanto subsistem dúvidas quanto à aplicação do efeito direto em litígios relativos ao trabalho de valor igual. Embora a questão apenas possa ser suscitada nos processos em que os demandantes não podem invocar a Section 79 da Lei de 2010 relativa à igualdade de tratamento, existem atualmente dezenas de milhares de pedidos relativos ao trabalho de valor igual no setor da grande distribuição no Reino Unido, nos quais:

38.1. Os demandantes e os trabalhadores com os quais é feita a comparação têm a mesma entidade patronal, mas trabalham em estabelecimentos diferentes;

38.2. Os empregadores invocam o argumento segundo o qual os demandantes e os trabalhadores com os quais é feita a comparação não são abrangidos pelo âmbito de aplicação da Section 79(4) do Equality Act 2010 (Lei de 2010 relativa à igualdade de tratamento);

38.3. Os demandantes invocam, em alternativa à Section 79(4) da Lei de 2010 sobre a Igualdade de Tratamento, o efeito direto do artigo 157.º TFUE, e

38.4. Os órgãos jurisdicionais do Reino Unido perderão a competência para submeter questões prejudiciais ao Tribunal de Justiça da União Europeia a partir da data de saída do Reino Unido da União Europeia.