

Processo C-104/20**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:**

27 de fevereiro de 2020

Órgão jurisdicional de reenvio:

Tribunal du travail de Nivelles (Tribunal do Trabalho de Nivelles, Bélgica)

Data da decisão de reenvio:

9 de janeiro de 2020

Demandante:

SD

Demandados:

Habitations sociales du Roman Païs SCRL

TE, que atua na qualidade de administrador de insolvência da Régie des Quartiers de Tubize ASBL

1. Objeto e dados do litígio

- 1 Desde 15 de outubro de 1995, SD trabalhou no âmbito de uma convenção tripartida com a sociedade de alojamento de serviço público Habitations sociales du Roman Païs (a seguir «HSRP») e a ASBL (associação sem fim lucrativo) Régie de Quartier de Tubize (a seguir «Régie»).
- 2 Em 11 de janeiro de 2016, foi posto termo ao contrato de trabalho de SD com efeitos imediatos.
- 3 Por petição de 10 janeiro de 2017, SD intentou uma ação no tribunal du travail (Tribunal do Trabalho, Bélgica). SD invocou, em substância, a insuficiência das remunerações que lhe foram pagas durante o contrato e, consequentemente, da indemnização compensatória de pré-aviso que lhe foi paga, a falta de remuneração

das horas extraordinárias e noturnas, bem como o caráter abusivo do seu despedimento.

- 4 O tribunal du travail (Tribunal do Trabalho, Bélgica) decidiu um certo número de questões controvertidas entre as partes (qualificação das relações laborais, responsabilidade solidária da HSRP e da Régie, indemnização compensatória de pré-aviso, indemnização por despedimento abusivo) e ordenou uma medida de instrução a fim de determinar o montante definitivo dos retroativos de remuneração devidos a SD.
- 5 A Régie foi declarada insolvente em 13 de maio de 2019.
- 6 Por outro lado, no que diz respeito ao pagamento dos retroativos de remuneração pelas horas extraordinárias e noturnas prestadas por SD, o tribunal du travail (Tribunal do Trabalho, Bélgica) interroga-se sobre a conformidade da legislação nacional relativa ao ónus da prova das horas extraordinárias e noturnas com o direito da União e decide submeter uma questão prejudicial ao Tribunal de Justiça.

2. Disposições em causa

2.1. Direito da União

2.1.1. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

- 7 O artigo 31.º, n.º 2, da Carta dispõe:

«Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.»

2.1.2. Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO 2003, L 299, p. 9)

- 8 O artigo 3.º, intitulado «Descanso diário», dispõe:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas.»

- 9 O artigo 5.º, intitulado «Descanso semanal», dispõe:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem, por cada período de sete dias, de um período mínimo de descanso ininterrupto de 24 horas às quais se adicionam as 11 horas de descanso diário previstas no artigo 3.º

Caso condições objetivas, técnicas ou de organização do trabalho o justifiquem, pode ser adotado um período mínimo de descanso de 24 horas.»

10 O artigo 6.º, intitulado «Duração máxima do trabalho semanal», dispõe:

«Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que, em função dos imperativos de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores:

a) A duração semanal do trabalho seja limitada através de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas ou de convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais;

b) A duração média do trabalho em cada período de sete dias não exceda 48 horas, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias.»

2.1.3. Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (JO 1989, L 183, p. 1)

11 O artigo 4.º, n.º 1, dispõe:

«Os Estados-Membros adotarão as disposições necessárias para garantir que as entidades patronais, os trabalhadores e os representantes dos trabalhadores sejam submetidos às disposições jurídicas necessárias à aplicação da presente diretiva.»

12 O artigo 11.º, n.º 3, dispõe:

«Os representantes dos trabalhadores com funções específicas em matéria de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores têm o direito de pedir à entidade patronal que tome as medidas adequadas e lhes apresente propostas nesse sentido, de modo a minimizar qualquer risco para os trabalhadores e/ou a eliminar as fontes de perigo.»

13 O artigo 16.º, n.º 3, dispõe:

«O disposto na presente diretiva aplica-se plenamente à globalidade dos domínios abrangidos pelas diretivas especiais, sem prejuízo das disposições mais restritivas e/ou específicas incluídas nessas diretivas especiais.»

2.1.4. Jurisprudência do Tribunal de Justiça

Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)

Com este acórdão, o Tribunal de Justiça declarou que *«[o]s artigos 3.º, 5.º e 6.º da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, lidos à luz do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da*

União Europeia, bem como do artigo 4.º, n.º 1, do artigo 11.º, n.º 3, e do artigo 16.º, n.º 3, da Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação de um Estado-Membro que, segundo a interpretação que lhe é dada pela jurisprudência nacional, não impõe às entidades patronais a obrigação de estabelecer um sistema que permita medir a duração do tempo de trabalho diário prestado por cada trabalhador.»

O Tribunal de Justiça precisou igualmente que, «[a] este respeito, é irrelevante que a duração máxima do tempo de trabalho semanal adotada, no caso em apreço, [...] seja [...] mais favorável ao trabalhador do que a prevista no artigo 6.º, alínea b), da Diretiva 2003/88. Com efeito, [...] é também verdade que as disposições nacionais adotadas na matéria contribuem para a transposição para o direito interno da referida diretiva, cujo cumprimento os Estados-Membros devem assegurar através da adoção das modalidades necessárias para o efeito. De resto, na falta de um sistema que permita medir a duração do tempo de trabalho diário prestado, continua a ser difícil, se não impossível, na prática, um trabalhador assegurar o cumprimento efetivo da duração máxima do tempo de trabalho semanal, qualquer que seja essa duração» (n.º 51).

Do mesmo modo, acrescentou que, «[e]m consequência, para assegurar o efeito útil dos direitos previstos pela Diretiva 2003/88 e do direito fundamental consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, os Estados-Membros devem impor às entidades patronais a obrigação de estabelecer um sistema objetivo, fiável e acessível que permita medir a duração do tempo de trabalho diário prestado por cada trabalhador.» (n.º 60).

A este respeito, e no que se refere ao papel do juiz nacional, o Tribunal de Justiça precisou:

«Por último, importa recordar que, segundo jurisprudência constante, a obrigação, decorrente de uma diretiva, de os Estados-Membros alcançarem o resultado nela previsto assim como o dever de, por força do artigo 4.º, n.º 3, TUE, tomarem todas as medidas gerais ou específicas adequadas para garantir a execução dessa obrigação impõem-se a todas as autoridades dos Estados-Membros, incluindo, no âmbito das suas competências, às autoridades judiciais (v., nomeadamente, Acórdãos de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, n.º 30, e de 13 de dezembro de 2018, Hein, C- 385/17, EU:C:2018:1018, n.º 49).

Daqui resulta que, ao aplicarem o direito nacional, os órgãos jurisdicionais nacionais chamados a interpretá-lo são obrigados a tomar em consideração o conjunto das regras desse direito e a aplicar os métodos de interpretação reconhecidos por este, de modo a interpretá-lo, na medida do possível, à luz do texto e da finalidade da diretiva em causa, para alcançar o resultado por ela prosseguido e dar, assim, cumprimento ao artigo 288.º, terceiro parágrafo, TFUE

(Acórdão de 19 de abril de 2016, DI, C- 441/14, EU:C:2016:278, n.º 31 e jurisprudência referida).

A exigência de uma interpretação conforme inclui a obrigação de os órgãos jurisdicionais nacionais alterarem, sendo caso disso, uma jurisprudência assente, caso esta se baseie numa interpretação do direito nacional incompatível com os objetivos de uma diretiva (Acórdãos de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, n.º 33; de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, n.º 72; e de 11 de setembro de 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, n.º 64)» (n.ºs 68 a 70).

Acórdão de 21 de fevereiro de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)

O órgão jurisdicional de reenvio recorda igualmente que o Tribunal de Justiça declarou que os Estados-Membros não podem adotar um conceito de tempo de trabalho menos restritivo que o constante do artigo 2.º da Diretiva 2003/88 (TJUE, Acórdão C-518/15 de 21 de fevereiro de 2018 – Ville de Nivelles/Rudy Martzak)

2.2. Direito nacional

14 O artigo 1315.º do Code civil (Código Civil) belga dispõe:

«Quem exigir o cumprimento de uma obrigação, deve prová-la.

Reciprocamente, quem alegar estar liberado, deve fazer prova do pagamento ou do facto extintivo da sua obrigação.»

3. Posição das partes

15 SD considera que lhe são devidos retroativos de remuneração pelas horas extraordinárias e noturnas. Em termos de prova, SD baseia-se nos documentos por ele apresentados, bem como nas disposições da Diretiva 2003/88 e no artigo 31.º, n.º 2, da Carta interpretados à luz do Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402). Subsidiariamente, se não forem devidos retroativos de remuneração pelas horas extraordinárias e noturnas, SD considera que as demandadas devem ser condenadas a restituir-lhe o equivalente ao enriquecimento sem causa por elas recebido devido ao trabalho prestado durante essas mesmas horas.

16 O administrador de insolvência da Régie indica que não comparece em juízo.

17 A HSRP invoca a sua qualidade de pessoa coletiva de direito público e considera que apenas lhe é aplicável a Lei de 14 de dezembro de 2000, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho no setor público, que não prevê o pagamento de horas extraordinárias ou de contrapartidas salariais, e não a Lei do Trabalho de 16 de março de 1971.

- 18 Além disso, não foi feita prova das referidas horas extraordinárias, não podendo a HSRP ser acusada de não ter um sistema de medição do tempo de trabalho, de que dispõe há vários anos.
- 19 Subsidiariamente, não houve enriquecimento sem causa.

4. Apreciação do tribunal du travail (Tribunal do Trabalho, Bélgica)

- 20 Baseando-se na jurisprudência do Tribunal de Justiça (v. ponto 2.1.4, *supra*), o órgão jurisdicional de reenvio entende que a tese da HSRP que consiste em dizer que o ensinamento do Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C 55/18, EU:C:2019:402) não é pertinente uma vez que o presente processo foi desencadeado anteriormente é contrariada por uma análise aprofundada da situação.

O órgão jurisdicional de reenvio refuta também a afirmação de que a HSRP não está abrangida pela Lei do Trabalho de 16 de março de 1971. Com efeito, o artigo 1.º desta lei define o âmbito de aplicação pessoal, a saber, as entidades patronais e os trabalhadores – o que são respetivamente a HSRP e o demandante – enquanto o artigo 3.º, n.º 1, ponto 1), exclui do seu âmbito de aplicação – apenas em relação a determinadas partes da lei – «*as pessoas empregadas pelo Estado, as províncias, os municípios, os estabelecimentos públicos que deles dependem e os organismos de interesse público, salvo se forem empregadas por estabelecimentos que exercem uma atividade industrial ou comercial ou por estabelecimentos que prestam cuidados de saúde, de profilaxia ou de higiene*». A HSRP não faz parte de nenhuma destas categorias, dado que é uma sociedade cooperativa de responsabilidade limitada (SCRL).

Em termos de normas europeias, o órgão jurisdicional de reenvio recorda que as diretivas apenas têm efeito direto vertical, pelo que não são oponíveis entre particulares. Ainda assim, quando a obrigação que incumbe aos Estados não é respeitada – como no caso em apreço, uma vez que a Bélgica não impõe, de forma geral, «*às entidades patronais a obrigação de estabelecer um sistema que permita medir a duração do tempo de trabalho diário prestado por cada trabalhador*» – cabe aos órgãos jurisdicionais tomar medidas especiais – dado que o juiz belga não pode decidir pela via da adoção de uma disposição geral e abstrata – a fim de alcançar o resultado determinado pela diretiva, designadamente operando uma inversão de jurisprudência.

Com efeito, o Tribunal de Justiça salientou, em especial, que a situação de fraqueza do trabalhador pode «*dissuadi[-lo] de fazer valer explicitamente os seus direitos face à sua entidade patronal, nomeadamente, quando o facto de os reivindicar seja suscetível de o expor a medidas tomadas por est[a] últim[a], que possam afetar a relação de trabalho em detrimento deste trabalhador*» (Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 45).

Isto é particularmente verdade no que respeita às horas extraordinárias, em relação às quais as entidades patronais opõem sistematicamente, como faz a HSRP, o carácter unilateral do registo, ou até o seu carácter não expressamente acordado.

Com efeito, *«na falta desse sistema [de controlo diário individualizado do tempo de trabalho], não é possível determinar de forma objetiva e fiável o número de horas de trabalho assim realizadas pelo trabalhador e a sua distribuição no tempo, nem o número de horas realizadas, além do tempo de trabalho normal, como horas extraordinárias»* (Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 47).

No caso em apreço, o órgão jurisdicional de reenvio constata que a única forma de assegurar a efetividade da norma consistiria em inverter o ónus da prova quando não existe um sistema fiável de medir o tempo de trabalho implementado pela entidade patronal, e que esta questão excede a de uma inversão de jurisprudência, uma vez que o ónus da prova é regulado pela lei e, mais especificamente, pelo artigo 1315.º do Code civil (Código Civil), nos termos do qual quem exigir o cumprimento de uma obrigação, deve prová-la.

É certo que o artigo 8.4 do novo livro VII do Code civil (Código Civil), que mantém esta regra de princípio, permite ao juiz determinar *«por sentença especialmente fundamentada, em circunstâncias excecionais, quem suporta o ónus da prova quando a aplicação das regras enunciadas nos parágrafos anteriores seria manifestamente irrazoável. O juiz só pode fazer uso desta faculdade após ter ordenado todas as medidas de instrução úteis e acautelado que todas as partes colaboram para a administração da prova, sem, contudo, obter prova suficiente»*, e é, portanto, de natureza a assegurar a efetividade da norma europeia, mas esta disposição apenas entrará em vigor a 1 de novembro de 2020.

Por conseguinte, o órgão jurisdicional de reenvio entende que há que submeter uma questão prejudicial ao Tribunal de Justiça quanto à compatibilidade da norma de direito interno relativa ao ónus da prova das horas extraordinárias e noturnas, quando o Estado-Membro não impôs às entidades patronais a obrigação de estabelecer um sistema objetivo, fiável e acessível que permita medir a duração do tempo de trabalho diário prestado por cada trabalhador.

5. Questão prejudicial

O tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (Tribunal do Trabalho do Brabante valão, divisão Nivelles, Bélgica), submete ao Tribunal de Justiça, a seguinte questão prejudicial:

«Devem os artigos 3.º, 5.º e 6.º da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, lidos à luz do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, bem como do artigo 4.º, n.º 1, do artigo 11.º, n.º 3, e do artigo 16.º, n.º 3, da Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de

12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho – uma vez que se opõem a uma regulamentação de um Estado-Membro que não impõe às entidades patronais a obrigação de estabelecer um sistema que permita medir a duração do tempo de trabalho diário prestado por cada trabalhador (Acórdão C-55/18 de 14 de maio de 2019) – ser interpretados no sentido que se opõem a que uma legislação nacional, neste caso o artigo 1315.º do Code civil (Código Civil) belga, que obriga a pessoa que exige o cumprimento de uma obrigação a prová-la, não preveja a inversão do ónus da prova quando o trabalhador alega que o seu tempo de trabalho normal foi ultrapassado, quando:

- essa mesma legislação nacional, neste caso a legislação belga, não impõe às entidades patronais a obrigação de estabelecer um sistema fiável que permita medir a duração do tempo de trabalho diário prestado por cada trabalhador,
- e a entidade patronal não tenha espontaneamente implementado esse sistema,
- privando, assim, o trabalhador da possibilidade material de provar que ultrapassou o seu tempo de trabalho?»