

Processo C-531/23 [Loredas]ⁱ**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:**

5 de julho de 2023

Órgão jurisdicional de reenvio:Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Tribunal Superior de
Justiça do País Basco, Espanha)**Data da decisão de reenvio:**

20 de junho de 2023

Recorrente:

HJ

Recorridos:

US

MU

Objeto do processo principalPolítica social — Igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional
— Tempo de trabalho — Registo de horas — Regime Especial dos Trabalhadores
do Serviço Doméstico**Objeto e fundamento jurídico do pedido de decisão prejudicial**Pedido de decisão prejudicial de apreciação da validade — Artigo 267.º TFUE —
Compatibilidade de uma disposição nacional com o direito da União —
Discriminação em razão do sexo

ⁱ O nome do presente processo é um nome fictício. Não corresponde ao nome verdadeiro de nenhuma das partes no processo.

Questão prejudicial

«Devem os artigos 3.º, 5.º, 6.º, 16.º, 17.º, 17.º, n.º 4, alínea b), 19.º e 22.º da Diretiva 2003/88, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, o artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, à luz da jurisprudência da União (Acórdão do Tribunal de Justiça de 14 de maio de 2019, no processo C-55/18), os artigos 20.º e 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, o artigo 3.º, n.º 2, do Tratado CE, os artigos 1.º e 4.º da Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente, os artigos 1.º, 4.º e 5.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, e os artigos 2.º e 3.º 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, igualmente à luz da jurisprudência da União (Acórdão do Tribunal de Justiça de 20 de fevereiro de 2021[2], no processo C-389/20), ser interpretados no sentido de que se opõem a uma disposição regulamentar como o artigo 9.º, n.º 3, do Real Decreto 1620/2011 (Real Decreto n.º 1620/2011), que isenta a entidade patronal da obrigação de registar o tempo de trabalho das trabalhadoras?»

Disposições de direito da União invocadas

TFUE: artigo 267.º

TUE: artigos 2.º e 3.º

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia: artigos 20.º, 21.º e 31.º, n.º 2

Diretiva 2006/54/CE: artigo 14.º

Diretiva 2000/78/CE: artigos 2.º e 3.º

Diretiva 2003/88/CE: artigos 3.º, 5.º e 6.º

Acórdãos do Tribunal de Justiça nos processos C-55/18, n.ºs 44 a 49, e C-389/20

Disposições de direito nacional invocadas

Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) [Estatuto dos Trabalhadores (Real Decreto Legislativo n.º 2/2015)] (a seguir «ET»): artigos 34.º e 35.º, n.º 5

Real Decreto 1620/2011 (Real Decreto n.º 1620/2011): artigo 9.º

Real Decreto Ley 8/2019 (Real Decreto-Lei n.º 8/2019)

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Lei Reguladora da Jurisdição Social): artigo 94.º

Ley de Enjuiciamiento Civil (Código de Processo Civil espanhol): artigo 217.º

Apresentação sucinta dos factos e do processo principal

- 1 Em 31 de março de 2021, a trabalhadora recorrente, HJ, tentou uma ação em cujo âmbito impugnou o seu despedimento e apresentou um pedido de indemnização contra as pessoas singulares US e MU. A referida ação foi distribuída ao Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (Tribunal do Trabalho n.º 2 de Bilbao, Espanha).
- 2 Por Despacho de 18 de novembro de 2021, o referido tribunal notificou os co-demandados, sob a cominação de serem considerados provados os factos invocados pela demandante, para que juntassem aos autos os registos de horas da trabalhadora e o respetivo horário de trabalho.
- 3 Os co-demandados não juntaram os documentos solicitados pelo tribunal em causa.
- 4 Em 11 de janeiro de 2023, o Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (Tribunal do Trabalho n.º 2 de Bilbao) proferiu sentença que julgou parcialmente procedente a ação de impugnação do despedimento e de indemnização, declarou ilícito o despedimento e condenou os demandados a pagar à demandada as quantias de 364,39 euros a título de indemnização e de 934,89 euros a título de férias não gozadas e de subsídios.
- 5 Na sentença ficou provado que a demandante começou a prestar serviços aos demandados em 15 de setembro de 2020, enquanto trabalhadora do serviço doméstico, e com um salário mensal de 1 108,33 euros, incluindo o pagamento proporcional dos subsídios devidos, que os demandados não inscreveram a trabalhadora na Segurança Social e que pagavam à demandante 1 000 euros mensais por transferência bancária.

Argumentos essenciais das partes no processo principal

- 6 A trabalhadora interpôs recurso da sentença proferida pelo Juzgado de lo Social de Bilbao (Tribunal do Trabalho de Bilbao) por considerar que houve violação dos seus direitos de defesa e do seu direito a uma proteção jurisdicional efetiva, de modo que, atendendo ao princípio segundo o qual o ónus da prova incumbe à parte com mais facilidade em produzi-la (*principio de facilidad probatória*), deve ser proferida nova sentença com base nos factos provados que pretendia demonstrar.

- 7 Os co-demandados não intervieram nos autos nem impugnaram o recurso da recorrente.

Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial

- 8 A sentença de primeira instância considera que não se encontra provada a duração efetiva do tempo de trabalho prestado pela trabalhadora nem o salário alegado, pelo que não se pode julgar procedente o pedido de pagamento das diferenças salariais, uma vez que os salários foram efetivamente pagos em conformidade com o salário provado.
- 9 A sentença recorrida afirma que a prova produzida pela recorrente é totalmente insuficiente e que os seus pedidos não podem ser julgados procedentes pelo simples facto de não terem sido fornecidos registos de horas, uma vez que o Real Decreto-Lei 8/2019 prevê uma série de exceções ao início e ao termo do tempo de trabalho nas relações laborais especiais, como é a dos trabalhadores do serviço doméstico.
- 10 A questão controvertida consiste em esclarecer se as trabalhadoras do serviço doméstico gozam ou não do direito ao registo da duração do seu tempo de trabalho, isto é, se a entidade patronal está ou não obrigada a fornecer-lhes um registo da duração do seu tempo de trabalho e horário, contrariamente ao que é habitual para as restantes entidades patronais. A sentença apreciada pelo órgão jurisdicional de reenvio declara que não existe essa obrigação de registo de horas no que respeita às trabalhadoras do serviço doméstico, pelo que a não junção dos referidos registos, cuja apresentação foi pedida judicialmente, não é relevante.
- 11 A decisão judicial tem como corolário o facto de a trabalhadora não ter nenhuma prova da duração do tempo de trabalho que alega nem dos salários, o que determina, na ausência de prova, a fixação de uma compensação por despedimento inferior e que uma parte significativa do seu pedido de pagamento de salários seja julgada improcedente. Ao se ter baseado na inexistência de uma obrigação de registo da duração do tempo de trabalho no âmbito do serviço doméstico, a sentença impede a trabalhadora de produzir prova.
- 12 A decisão judicial objeto de recurso diz diretamente respeito ao direito da União e à interpretação do mesmo pelo Tribunal de Justiça, sob uma dupla perspetiva: a) a obrigação de respeitar a duração máxima do tempo de trabalho e a consequente obrigação de registo do mesmo por parte das entidades patronais (Diretiva 2003/88); b) a proibição de discriminação das mulheres em razão do sexo, as quais representam cerca de 95 % dos trabalhadores do serviço doméstico (Acórdão do Tribunal de Justiça de 24 de fevereiro de 2022 no processo C-389/20), e a quem deve ser assegurado um tratamento igualitário em relação aos homens em todos os domínios, incluindo em matéria de tempo de trabalho (Diretiva 2006/54).

É necessário determinar se uma disposição regulamentar espanhola, em particular o artigo 9.º, n.º 3, do Real Decreto n.º 1620/11, que regula a relação de trabalho do serviço doméstico, respeita o direito da União e os princípios que este consagra. A referida disposição regulamentar dispensa os empregadores no âmbito do serviço doméstico da obrigação de registar a duração do tempo de trabalho, contrariamente ao que acontece com os empregadores noutros domínios e que estão sujeitos a essa obrigação (artigos 34.º, n.º 9, e 35.º, n.º 5, do ET). Esta diferença de tratamento em relação às trabalhadoras do serviço doméstico deve ser apreciada pelo Tribunal de Justiça, uma vez que é suscetível de violar o direito da União em matéria de igualdade e de organização do tempo de trabalho.

A Sala de lo Social do Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Secção do Trabalho do Tribunal Superior de Justiça do País Basco) tem dúvidas sérias de que o artigo 9.º, n.º 3 do Real Decreto 1620/2011 respeite o direito da União sob uma dupla perspetiva:

- a) Sob o ponto de vista da Diretiva 2003/88. A obrigação de registar o tempo de trabalho é indispensável para fiscalizar o cumprimento dos limites de duração máxima do tempo de trabalho e para exigir o pagamento das horas extraordinárias. Além disso, existe o risco de a duração do tempo de trabalho não respeitar os períodos de descanso obrigatórios, o que constitui um risco para a saúde, e de poderem ocorrer situações de abuso da parte mais fraca da relação de trabalho. Caso os empregadores do serviço doméstico estejam isentos desta obrigação de registo, as trabalhadoras terão dificuldade em provar o tempo de trabalho efetivamente prestado, o que os coloca numa situação demasiado delicada para efeitos de provar as suas alegações. Trata-se de uma consequência que pode ser contrária à Diretiva 2003/88 e à interpretação desta que vem sendo feita pelo Tribunal de Justiça, designadamente no seu Acórdão no processo C-55/18, nos termos do qual o ónus da prova do tempo de trabalho prestado incumbe à entidade patronal. Conforme resulta do n.º 60 do referido acórdão do Tribunal de Justiça, 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. Acrescenta o Tribunal de Justiça que o trabalhador é a parte mais fraca da relação de trabalho, pelo que é necessário impedir que a entidade patronal lhe possa impor uma restrição dos seus direitos (n.º 44). Em conformidade com o n.º 49 desse acórdão, a determinação objetiva e fiável do número de horas de trabalho diário e semanal é essencial para estabelecer, por um lado, se a duração máxima de trabalho semanal foi respeitada e, por outro, se foram cumpridos os períodos mínimos de descanso diário e semanal.
- b) Ao nível do princípio da igualdade de tratamento e da não-discriminação consagrado nos artigos 20.º e 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. A presente secção considera que é inevitável atender à condição de mulher da trabalhadora recorrente. Trata-se de uma mulher incluída na categoria de trabalhadores do serviço doméstico, que é um grupo

claramente «feminino», isto é, composto praticamente na sua totalidade por mulheres. Como é referido no Acórdão do Tribunal de Justiça no processo C-389/20, 95 % dos trabalhadores do serviço doméstico são mulheres. Assim sendo, a diferença de tratamento em matéria de registo da duração do tempo de trabalho em relação aos homens suscita sérias dúvidas. Trata-se de um direito, o do registo da duração do tempo de trabalho, que é assegurado a todos os trabalhadores homens e do qual não gozam as trabalhadoras do serviço doméstico ao abrigo do artigo 9.º, n.º 3, do Real Decreto 1620/11 em vigor. Esta diferença de tratamento deve ser apreciada à luz do direito da União. Deve assegurar-se que não existe uma discriminação indireta em razão do sexo no âmbito do Real Decreto mencionado e determinar-se se essa disposição, aparentemente neutra, discrimina indiretamente a trabalhadora recorrente em razão do sexo.