Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção)

19 de dezembro de 2024*

«Reenvio prejudicial — Política social — Proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores — Organização do tempo de trabalho — Descanso diário e semanal — Artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — Diretiva 2003/88/CE — Artigos 3.º, 5.º, 6.º, 16.º, 17.º, 19.º e 22.º — Obrigação de estabelecer um sistema que permita medir a duração do tempo de trabalho prestado pelos trabalhadores do serviço doméstico — Derrogação — Legislação nacional que isenta da obrigação de registar o tempo de trabalho efetivo prestado pelos trabalhadores do serviço doméstico»

No processo C-531/23 [Loredas] [i],

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Tribunal Superior de Justiça do País Basco, Espanha), por Decisão de 20 de junho de 2023, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 5 de julho de 2023, no processo

HJ

contra

US,

MU,

sendo intervenientes:

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção),

composto por: F. Biltgen (relator), presidente da Primeira Secção, exercendo funções de presidente da Sétima Secção, L. Arastey Sahún, presidente da Quinta Secção, e J. Passer, juiz,

advogado-geral: M. Szpunar,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

* Língua do processo: espanhol.

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

vistas as observações apresentadas:

– em representação do Governo Espanhol, por M. Morales Puerta, na qualidade de agente,

– em representação da Comissão Europeia, por I. Galindo Martín, D. Recchia e. Schmidt, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação dos artigos 3.º, 5.º, 6.º e 16.º, do artigo 17.º, n.º 4, alínea b), e dos artigos 19.º e 22.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 (JO 2003, L 299, p. 9), dos 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, e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho (JO 2010, L 180, p. 1), dos 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 (JO 2006, L 204, p. 23), dos 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 (JO 2000, L 303, p. 16), bem como do artigo 3.º, n.º 2, CE, dos artigos 20.º e 21.º e do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe HJ, uma trabalhadora do serviço doméstico, a US e a MU, os seus empregadores, a respeito do seu despedimento, do pagamento das horas de trabalho extraordinárias prestadas e dos dias de férias não gozadas.

Quadro jurídico

Direito da União

Diretiva 2003/88

3 O artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88 prevê:

«A presente diretiva estabelece prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho.»

4 O artigo 2.º desta diretiva tem a seguinte redação:

«Para efeitos do disposto na presente diretiva, entende-se por:

1. Tempo de trabalho: qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua atividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional.

[…]»

5 O artigo 3.º dessa diretiva, com a epígrafe «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.»

6 O artigo 5.º da mesma diretiva, som a epígrafe «Descanso semanal», prevê:

«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.»

7 O artigo 6.º da Diretiva 2003/88, com a epígrafe «Duração máxima do trabalho semanal», prevê:

«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 limitado 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.»

8 O artigo 17.º desta diretiva, sob a epígrafe «Derrogações», dispõe, nos n.os 1 e 4:

«1. Respeitando os princípios gerais de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, os Estados-Membros podem estabelecer derrogações aos artigos 3.º a 6.º, 8.º e 16.º, sempre que, em virtude das características especiais da atividade exercida, a duração do tempo de trabalho não seja medida e/ou predeterminada ou possa ser determinada pelos próprios trabalhadores e, nomeadamente, quando se trate:

a) De quadros dirigentes ou de outras pessoas que tenham poder de decisão autónomo;

b) De mão de obra de familiares; ou

[…]

4. Nos termos do n.º 2 do presente artigo, são permitidas derrogações aos artigos 3.º e 5.º:

a) No caso de atividades de trabalho por turnos, sempre que o trabalhador mude de equipa e não possa beneficiar de períodos de descanso diário e/ou semanal entre o fim da sua atividade numa equipa e o início da sua participação na seguinte;

b) No caso de atividades caracterizadas por períodos de trabalho fracionados ao longo do dia, nomeadamente do pessoal dos serviços de limpeza.»

9 O artigo 22.º da referida diretiva, com a epígrafe «Outras disposições», prevê, nos n.os 1 e 3:

«1. Os Estados-Membros podem não aplicar o artigo 6.º, respeitando embora os princípios gerais de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, desde que tomem as medidas necessárias para assegurar que:

a) Nenhuma entidade patronal exija a um trabalhador que trabalhe mais de 48 horas durante um período de sete dias, calculado como média do período de referência mencionado na alínea b) do artigo 16.o, a menos que tenha obtido o acordo do trabalhador para efetuar esse trabalho;

b) Nenhum trabalhador possa ser prejudicado pelo facto de não estar disposto a aceder a efetuar esse trabalho;

c) A entidade patronal disponha de registos atualizados de todos os trabalhadores que efetuem esse trabalho;

d) Os registos sejam postos à disposição das autoridades competentes, que podem proibir ou restringir, por razões de segurança e/ou de saúde dos trabalhadores, a possibilidade de ultrapassar o período máximo semanal de trabalho;

e) A entidade patronal, a pedido das autoridades competentes, forneça às mesmas informações sobre as anuências dos trabalhadores no sentido de efetuarem um trabalho que ultrapasse 48 horas durante um período de sete dias, calculado como média do período de referência mencionado na alínea b) do artigo 16.º

[…]

3. Caso os Estados-Membros exerçam os poderes conferidos pelo presente artigo informarão imediatamente do facto a Comissão [Europeia].»

Diretiva 2006/54

10 O artigo 1.º da Diretiva 2006/54 prevê:

«A presente diretiva visa assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional.

Para o efeito, contém disposições de aplicação do princípio da igualdade de tratamento em matéria de:

a) Acesso ao emprego, incluindo a promoção, e à formação profissional;

b) Condições de trabalho, incluindo remuneração;

c) Regimes profissionais de segurança social.

A presente diretiva comporta igualmente disposições para garantir maior eficácia a essa aplicação, através do estabelecimento de procedimentos adequados.»

11 Nos termos do artigo 2.º, n.º 1, desta diretiva:

«Para efeitos do disposto na presente diretiva, entende-se por:

[…]

b) "Discriminação indireta": sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;

[…]»

12 O artigo 4.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Proibição da discriminação», prevê, no primeiro parágrafo:

«Para um mesmo trabalho ou para um trabalho a que for atribuído um valor igual, é eliminada, no conjunto dos elementos e condições de remuneração, a discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo.»

13 O artigo 14.º, n.º 1, da mesma diretiva estabelece:

«Não haverá qualquer discriminação direta ou indireta em razão do sexo, nos setores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

[…]

c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração, tal como estabelecido no artigo [157.º TFUE];

[…]»

Direito espanhol

Estatuto dos Trabalhadores

14 O artigo 34.º, n.º 9, do Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores), na versão resultante do Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (Real Decreto-Lei 8/2019, que Estabelece Medidas Urgentes de Proteção Social e de Luta contra a Precariedade no Trabalho), de 8 de março de 2019 (BOE n.º 61, de 12 de março de 2019, p. 23156) (a seguir «Estatuto dos Trabalhadores»), dispõe:

«A empresa velará pelo registo diário do tempo de trabalho, que deve incluir o horário preciso de início e de fim do dia de trabalho de cada trabalhadora ou trabalhador, sem prejuízo da flexibilidade horária prevista no presente artigo.

Este registo do tempo de trabalho é organizado e estabelecido por via de negociação coletiva ou de acordo de empresa ou, na sua falta, por decisão da entidade patronal, após consulta dos representantes legais dos trabalhadores na empresa.

Os registos referidos na presente disposição são conservados pela empresa durante quatro anos e permanecem à disposição das trabalhadoras e dos trabalhadores, dos seus representantes legais e da Inspeção do Trabalho e da Segurança Social.»

15 O artigo 35.º deste Estatuto, com a epígrafe «Horas extraordinárias», prevê, no n.º 5:

«Para efeitos de cálculo das horas extraordinárias, o tempo de trabalho de cada trabalhador é registado diariamente e totalizado no momento fixado para o pagamento da remuneração, sendo entregue ao trabalhador uma cópia do calendário de horas na folha de vencimento correspondente.»

Real Decreto 1620/2011

16 O artigo 9.º do Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (Real Decreto 1620/2011, relativo à relação especial de trabalho dos trabalhadores do serviço doméstico), de 14 de novembro de 2011 (BOE n.º 277, de 17 de novembro de 2011, p. 119046), prevê uma exceção às disposições do Estatuto dos Trabalhadores nos seguintes termos:

«1. O tempo de trabalho máximo semanal é normalmente de quarenta horas de trabalho efetivo, sem prejuízo dos tempos de presença, à disposição da entidade patronal, que poderiam ser acordados entre as partes. Os horários são estabelecidos de comum acordo entre as Partes.

Após ter prestado o tempo de trabalho diário e, se for caso disso, o tempo de presença acordado, o trabalhador não é obrigado a permanecer no domicílio da entidade patronal.

2. No respeito do tempo máximo de trabalho e dos períodos mínimos de descanso, a duração do tempo de presença e a remuneração ou compensação de que este é objeto são determinadas nas mesmas condições acordadas pelas partes. Em todo o caso, a menos que estas últimas acordem em as compensar por períodos equivalentes de descanso remunerado, as horas de presença não podem exceder uma média de vinte horas por semana num período de referência de um mês e

são remuneradas por um salário cujo montante não seja inferior ao correspondente às horas normais.

3. O regime das horas extraordinárias é o estabelecido no artigo 35.º do Estatuto dos Trabalhadores, sem prejuízo das disposições enunciadas no n.º 5 deste mesmo artigo.

3-A. No que respeita aos trabalhadores contratados a tempo parcial, não se aplicam as obrigações de registo do tempo de trabalho previstas no artigo 12.º, n.º 5, alínea h), do Estatuto dos Trabalhadores.

[…]»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

17 A partir de 15 de setembro de 2020, HJ foi contratada como trabalhadora do serviço doméstico de US e MU.

18 Na sequência do seu despedimento, ocorrido em 17 de fevereiro de 2021, HJ intentou, em 31 de março de 2021, uma ação no Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao (Tribunal do Trabalho n.º 2 de Bilbau, Espanha) destinada a obter o reconhecimento do caráter abusivo do seu despedimento e a condenação das suas entidades patronais no pagamento das horas de trabalho extraordinárias efetuadas e dos dias de férias não gozadas. No âmbito desse recurso, HJ alega, nomeadamente, ter sido contratada a tempo inteiro com um salário mensal bruto de 2 363,04 euros e ter trabalhado 46 horas por semana até 18 de outubro de 2020 e 79 horas por semana a partir de 19 de outubro de 2020.

19 Por Sentença de 11 de janeiro de 2023, esse órgão jurisdicional julgou parcialmente procedente a referida ação, declarando o referido despedimento abusivo e condenando os demandados no processo principal a pagar a HJ a quantia de 364,39 euros a título de indemnização e a quantia de 934,89 euros a título de dias de férias não gozadas e de subsídios extraordinários. Em contrapartida, o referido órgão jurisdicional considerou que nem as horas de trabalho prestadas nem o salário exigido tinham sido provados pela demandante no processo principal, uma vez que as pretensões desta última não podiam ser consideradas provadas apenas com fundamento na falta de apresentação, por parte dos recorridos no processo principal, de registos diários do tempo de trabalho prestado pela trabalhadora, na medida em que o Real Decreto 1620/2011 isenta certas entidades patronais, entre os quais figuram os lares familiares, da obrigação de registo do tempo de trabalho efetivo prestado pelos seus trabalhadores.

20 A demandante no processo principal interpôs recurso dessa sentença para o Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Tribunal Superior de Justiça do País Basco, Espanha), o órgão jurisdicional de reenvio.

21 Este órgão jurisdicional tem dúvidas quanto à compatibilidade da regulamentação nacional relativa ao regime especial dos trabalhadores do serviço doméstico com o direito da União.

22 Por um lado, uma vez que a exceção à obrigação geral de registo do tempo de trabalho põe os trabalhadores no domicílio numa situação que torna difícil a prova do tempo de trabalho cumprido, tal situação pode ser considerada contrária à Diretiva 2003/88 e à jurisprudência do Tribunal de Justiça a este respeito, em especial ao Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO

(C-55/18, EU:C:2019:402), tanto mais que a demandante no processo principal não está abrangida pela mão de obra familiar, na aceção da exceção prevista no artigo 17.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2003/88, nem por uma atividade caracterizada por períodos de trabalho fracionados no dia, conforme referida no artigo 17.º, n.º 4, alínea b), desta diretiva, uma vez que HJ foi contratada a tempo inteiro.

23 Por outro lado, o órgão jurisdicional de reenvio recorda, como resulta do Acórdão de 24 de fevereiro de 2022, TGSS (Desemprego dos trabalhadores do serviço doméstico) (C-389/20, EU:C:2022:120), que, em Espanha, o grupo dos trabalhadores do serviço doméstico é fortemente feminizado, sendo 95 % dos trabalhadores do serviço doméstico mulheres. Por conseguinte, a diferença de tratamento em matéria de registo do tempo de trabalho em relação aos homens suscita questões quanto ao respeito dos artigos 20.º e 21.º da Carta e da Diretiva 2006/54.

24 Nestas condições, o Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Tribunal Superior de Justiça do País Basco) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Devem os artigos 3.º, 5.º, 6.º, 16.º, […], 17.º, n.º 4, alínea b), [e os artigos] 19.º e 22.º da [Diretiva 2003/88] […] [assim como] o artigo 31.º, n.º 2, da [Carta], 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], o artigo 3.º, n.º 2, do Tratado CE, os artigos 1.º e 4.º da Diretiva [2010/41], os artigos 1.º, 4.º e 5.º da Diretiva [2006/54], e os artigos 2.º e 3.º da Diretiva [2000/78/], igualmente à luz da jurisprudência da União (Acórdão do Tribunal de Justiça de 24 de fevereiro de 202[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], que isenta a entidade patronal da obrigação de registar o tempo de trabalho da trabalhadora?»

Quanto à questão prejudicial

25 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se os artigos 3.º, 5.º e 6.º da Diretiva 2003/88, lidos em conjugação com as Diretivas 2000/78, 2006/54 e 2010/41, e com os artigos 20.º, 21.º e o artigo 31.º, n.º 2, da Carta, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional, ao abrigo da qual as entidades patronais do trabalho doméstico estão isentas da obrigação de estabelecer um sistema que permita medir a duração do tempo de trabalho prestado pelos trabalhadores do serviço doméstico.

26 A título preliminar, importa observar que a decisão de reenvio não contém elementos que permitam considerar que a situação em causa no processo principal está abrangida pelas disposições da Diretiva 2000/78, relativas à igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho em geral, ou das da Diretiva 2010/41 relativa aos trabalhadores independentes.

27 A título preliminar, há que recordar que o direito de cada trabalhador à limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal constitui não só uma regra do direito social da União que reveste especial importância, como está expressamente consagrado no artigo 31.º, n.º 2, da Carta, à qual o artigo 6.º, n.º 1, TUE reconhece o mesmo valor jurídico que os Tratados (Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 30 e jurisprudência referida).

28 As disposições da Diretiva 2003/88, nomeadamente os seus artigos 3.º, 5.º e 6.º, que precisam esse direito fundamental, devem ser interpretadas à luz deste último e não podem ser objeto de interpretação restritiva em detrimento dos direitos que esta confere ao trabalhador (v., neste sentido, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.os 31 e 32 e jurisprudência referida).

29 Importa recordar que essa diretiva tem por objeto estabelecer exigências mínimas destinadas a promover a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores através da aproximação das disposições nacionais relativas, nomeadamente, à duração do tempo de trabalho (Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 36 e jurisprudência referida).

30 Esta harmonização da União Europeia em matéria de organização do tempo de trabalho tem por objetivo garantir uma melhor proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, permitindo-lhes beneficiar de períodos mínimos de descanso — nomeadamente diário e semanal — e de períodos de pausa adequados, e prevendo um limite máximo para a duração semanal do tempo de trabalho (Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 37 e jurisprudência referida).

31 Assim, nos termos das disposições dos artigos 3.º e 5.º da Diretiva 2003/88, os Estados-Membros estão obrigados a tomar as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem, respetivamente, de um período mínimo de descanso de onze horas consecutivas por cada período de vinte e quatro horas e, por outro, em conformidade com o artigo 6.º, alínea b), dessa diretiva, a prever um limite máximo de quarenta e oito horas para a duração média de trabalho semanal, incluindo as horas extraordinárias (v., neste sentido, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.os 38 e 39 e jurisprudência referida).

32 Para garantir a plena eficácia da Diretiva 2003/88, importa, por conseguinte, que os Estados-Membros garantam o cumprimento desses períodos mínimos de descanso e impeçam qualquer excesso da duração máxima do tempo de trabalho semanal (Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 40 e jurisprudência referida).

33 Uma vez que os artigos 3.º e 5.º e o artigo 6.º, alínea b), da Diretiva 2003/88 não determinam, contudo, as modalidades concretas através das quais os Estados-Membros devem assegurar a aplicação dos direitos que preveem, os Estados-Membros dispõem de uma margem de apreciação com vista à adoção das modalidades concretas através das quais estes últimos pretendem assegurar a aplicação dos direitos previstos por esta diretiva. Ora, tendo em conta o objetivo essencial desta, que é garantir uma proteção eficaz das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores assim como uma melhor proteção da sua segurança e da sua saúde, os Estados-Membros são obrigados a garantir que o efeito útil desses direitos seja totalmente assegurado, fazendo com que os trabalhadores beneficiem efetivamente de períodos mínimos de descanso diário e semanal e do limite máximo de duração média semanal do tempo de trabalho previstos por essa diretiva (v., neste sentido, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.os 41 e 42 e jurisprudência referida).

34 No âmbito do exercício dessa margem de apreciação de que dispõem a este respeito, os Estados-Membros podem definir as modalidades concretas de implementação de um sistema que permita medir a duração do tempo de trabalho diário prestado por cada trabalhador, em especial a forma que este deve revestir, tendo em conta, sendo caso disso, as particularidades próprias de cada setor de atividade em causa, ou mesmo as especificidades de certas empresas,

nomeadamente a sua dimensão, e isto sem prejuízo do artigo 17.º, n.º 1, da Diretiva 2003/88, que permite aos Estados-Membros, no respeito dos princípios gerais da proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores, derrogar, nomeadamente, os artigos 3.º a 6.º desta diretiva, quando a duração do tempo de trabalho, em razão das características particulares da atividade exercida, não seja medida e/ou predeterminada ou possa ser determinada pelos próprios trabalhadores (v., neste sentido, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 63).

35 Todavia, as modalidades definidas pelos Estados-Membros para assegurar a aplicação das exigências da Diretiva 2003/88 não devem em nenhum caso ser suscetíveis de esvaziar da sua substância os direitos consagrados no artigo 31.º, n.º 2, da Carta e nos artigos 3.º, 5.º e 6.º, alínea b), desta diretiva (v., neste sentido, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 43 e jurisprudência referida).

36 A este respeito, há que recordar que o trabalhador é considerado a parte fraca na relação de trabalho, pelo que é necessário impedir que a entidade patronal lhe possa impor uma restrição dos seus direitos (Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 44 e jurisprudência referida).

37 De igual modo, há que salientar que, tendo em conta esta situação de fraqueza, um trabalhador pode ser dissuadido 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 este último 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 e jurisprudência referida).

38 Ora, na falta da implementação de um sistema que permita medir de forma objetiva e fiável tanto o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador e a sua repartição no tempo como o número de horas prestadas além do tempo de trabalho normal como horas extraordinárias, afigura-se excessivamente difícil, se não impossível na prática, que os trabalhadores façam respeitar os direitos que lhes são conferidos pelo artigo 31.º, n.º 2, da Carta e pela Diretiva 2003/88, para beneficiar efetivamente da limitação da duração semanal de trabalho e dos períodos mínimos de descanso diário e semanal previstos por esta diretiva (v., neste sentido, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.ºs 47 e 48).

39 O Tribunal de Justiça especificou que o facto de permitir ao trabalhador recorrer a outros meios de prova a fim de fornecer indícios de uma violação dos seus direitos e de inverter o ónus da prova não é suscetível de substituir esse sistema que estabelece de forma objetiva e fiável o número de horas de trabalho diário e semanal prestado pelo trabalhador, desde que este último seja suscetível de se mostrar reticente em testemunhar contra a sua entidade patronal devido ao receio de medidas tomadas por esta última, suscetíveis de afetar a relação de trabalho em seu detrimento (v., neste sentido, Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.ºs 54 e 55).

40 É à luz destas considerações que o Tribunal de Justiça declarou, no Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, n.ºs 59 e 71), que a Diretiva 2003/88, mais precisamente os seus artigos 3.º, 5.º e 6.º, se opõem a uma regulamentação nacional, como a regulamentação espanhola em vigor à data dos factos em causa no processo que deu origem a esse acórdão, e à sua interpretação pelos órgãos jurisdicionais nacionais, segundo a qual as entidades patronais não são obrigadas a estabelecer um sistema que permita medir a duração do tempo de trabalho diário prestado por cada trabalhador.

41 Resulta dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe que, na sequência desse acórdão, o legislador espanhol procedeu, através do Real Decreto-Lei 8/2019, a uma alteração do estatuto dos trabalhadores ao introduzir, no artigo 34.º, n.º 9, uma obrigação geral, a cargo das entidades patronais, de estabelecer um sistema de registo do tempo de trabalho efetivo prestado por cada trabalhador.

42 A este respeito, o Governo Espanhol afirma, nas suas observações escritas, que, embora o estatuto dos trabalhadores qualifique a relação de trabalho dos trabalhadores do serviço doméstico de relação de trabalho de caráter especial, as disposições deste estatuto, incluindo as relativas à obrigação de registo do tempo de trabalho, são aplicáveis aos trabalhadores do serviço doméstico, desde que não existam disposições derrogatórias específicas.

43 Ora, segundo este mesmo Governo, no que respeita ao registo do tempo de trabalho, as únicas disposições derrogatórias do Real Decreto 1620/2011 são as que figuram no artigo 9.º, n.ºs 3 e 3-A, que dizem respeito, por um lado, às obrigações de registo previstas no artigo 35.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores, relativo ao controlo das horas extraordinárias e, por outro, ao artigo 12.º, n.º 4, alínea c), deste Estatuto, relativo ao controlo das horas prestadas no âmbito de contratos de trabalho a tempo parcial.

44 Uma vez que o artigo 34.º, n.º 9, do Estatuto dos Trabalhadores não é abrangido pelo artigo 9.º, n.ºs 3 e 3-A, do Real Decreto 1620/2011, não existe nenhuma derrogação à obrigação de registo do tempo de trabalho diário dos trabalhadores do serviço doméstico, contrariamente ao que parece resultar de uma interpretação jurisprudencial deste artigo 9.º, n.º 3, ou mesmo de uma prática administrativa baseada nesta disposição, que isenta as entidades patronais do setor do trabalho doméstico da obrigação de registar o tempo de trabalho.

45 A este respeito, cabe recordar que não compete ao Tribunal de Justiça pronunciar-se, no âmbito de um reenvio prejudicial, sobre a interpretação das disposições nacionais nem decidir se a interpretação dada pelo órgão jurisdicional de reenvio das mesmas é correta. Com efeito, incumbe ao Tribunal de Justiça ter em conta, no quadro da repartição das competências entre os tribunais da União e nacionais, o contexto factual e regulamentar no qual se inserem as questões prejudiciais, tal como definido pela decisão de reenvio (Acórdão de 23 de abril de 2009, Angelidaki e o., C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, n.º 48 e jurisprudência referida).

46 Por conseguinte, há que entender a questão prejudicial no sentido de que visa não só o disposto no artigo 9.º, n.º 3, do Real Decreto 1620/2011 enquanto tal, mas também a sua interpretação pelos órgãos jurisdicionais nacionais ou pela prática administrativa nacional que se baseia nessa disposição.

47 A este propósito, 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 se impõem a todas as autoridades dos Estados-Membros, incluindo, no âmbito das suas competências, às autoridades judiciais (Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.º 68).

48 Daqui resulta que, ao aplicar 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 por este reconhecidos a fim de chegar, na medida do possível, a uma interpretação conforme à luz do texto e da finalidade da diretiva em causa, para

alcançar o resultado por ela fixado. 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 (Acórdão de 14 de maio de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, n.os 69 e 70).

49 Ora, tendo em conta a jurisprudência mencionada nos n.os 38 a 40 do presente acórdão, há que constatar que a interpretação jurisprudencial de uma disposição nacional ou uma prática administrativa que se baseia nessa disposição, por força das quais as entidades patronais estão isentas de instituir um sistema que permita medir a duração do tempo de trabalho diário de cada trabalhador do serviço doméstico, e que, por conseguinte, privam tais trabalhadores da possibilidade de determinar de forma objetiva e fiável o número de horas de trabalho prestadas e a sua repartição no tempo, não respeita manifestamente as disposições da Diretiva 2003/88, e mais precisamente os direitos decorrentes dos artigos 3.º, 5.º e 6.º desta diretiva, lidos à luz do artigo 31.º, n.º 2, da Carta.

50 Em contrapartida, resulta da jurisprudência mencionada no n.º 34 do presente acórdão que a obrigação geral de registo do tempo de trabalho não obsta a que uma regulamentação nacional preveja particularidades, quer em razão do setor de atividade em causa quer devido às especificidades de certas entidades patronais, nomeadamente a sua dimensão, desde que essa regulamentação forneça aos trabalhadores meios efetivos suscetíveis de garantir o respeito das regras relativas, nomeadamente, à duração máxima do trabalho semanal.

51 Assim, um sistema que obriga as entidades patronais a medir a duração do tempo de trabalho diário de cada trabalhador do serviço doméstico pode prever, devido às particularidades do setor do trabalho doméstico, derrogações no que respeita às horas extraordinárias e ao trabalho a tempo parcial, desde que estas não esvaziem de substância a regulamentação em causa, o que caberá, no caso em apreço, ao órgão jurisdicional de reenvio, único competente para interpretar e aplicar o direito nacional, verificar.

52 Quanto à alegada discriminação indireta em razão do sexo, importa recordar que resulta do artigo 2.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2006/54 que constitui discriminação uma situação em que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutra, seja suscetível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

53 A existência de tal desvantagem específica pode ser demonstrada, designadamente, se se provar que a referida disposição, o referido critério ou a referida prática afeta negativamente uma proporção significativamente maior de pessoas de um sexo que de pessoas do outro sexo. Incumbe ao juiz nacional apreciar em que medida os dados estatísticos que lhe foram apresentados são fiáveis e se têm em conta tanto o conjunto dos trabalhadores sujeitos à regulamentação nacional em causa como as proporções respetivas dos trabalhadores que são e que não são afetados pela alegada diferença de tratamento [v., neste sentido, Acórdão de 24 de fevereiro de 2022, TGSS (Desemprego dos trabalhadores do serviço doméstico), C-389/20, EU:C:2022:120, n.os 41 e 43, e jurisprudência referida].

54 Com efeito, o juiz nacional deve não só tomar em consideração o conjunto dos trabalhadores sujeitos à regulamentação nacional na qual a diferença de tratamento tem origem mas também comparar as proporções respetivas de trabalhadores que são e que não são afetados pela pretensa diferença de tratamento, entre a mão de obra feminina abrangida pelo âmbito de aplicação desta

regulamentação e as mesmas proporções entre a mão de obra masculina abrangida [v., neste sentido, Acórdão de 24 de fevereiro de 2022, TGSS (Desemprego dos trabalhadores do serviço doméstico), C-389/20, EU:C:2022:120, n.º 42 e jurisprudência referida].

55 No caso em apreço, o órgão jurisdicional de reenvio parece basear-se no Acórdão de 24 de fevereiro de 2022, TGSS (Desemprego dos trabalhadores do serviço doméstico) (C-389/20, EU:C:2022:120), e nas estatísticas aí indicadas para dar por adquirido o facto de a demandante no processo principal fazer parte de um grupo de trabalhadores claramente feminizado.

56 Daqui decorre que a interpretação jurisprudencial de uma disposição nacional e/ou uma prática administrativa que se baseia nessa disposição, por força das quais as entidades patronais estão isentas da sua obrigação de instituir um sistema que permita medir a duração do tempo de trabalho diário de cada trabalhador doméstico, colocaria particularmente em desvantagem os trabalhadores do sexo feminino em relação aos trabalhadores do sexo masculino.

57 Tal interpretação jurisprudencial e/ou prática administrativa constituiria uma discriminação indireta em razão do sexo, a menos que seja justificada por fatores objetivos e alheios a qualquer discriminação em razão do sexo. É esse o caso se a disposição em causa prosseguir um objetivo legítimo de política social, for adequada para alcançar esse objetivo e se for necessária para esse efeito, entendendo-se que só pode ser considerada adequada para garantir o objetivo invocado se responder verdadeiramente à intenção de o alcançar e se for aplicada de modo coerente e sistemático [Acórdão de 24 de fevereiro de 2022, TGSS (Desemprego dos trabalhadores do serviço doméstico), C-389/20, EU:C:2022:120, n.º 48, e jurisprudência referida].

58 Quanto à existência de um fator objetivo suscetível de justificar uma discriminação indireta, importa recordar que, em conformidade com a jurisprudência, essa discriminação só pode ser admitida se prosseguir um objetivo legítimo compatível com o Tratado e se se justificar por razões imperiosas de interesse geral. Em tal caso, é ainda necessário que a aplicação da medida em causa seja adequada para garantir a realização do objetivo em causa e não vá além do necessário para atingir esse objetivo, entendendo-se que só pode ser considerada adequada para garantir o objetivo invocado se responder verdadeiramente à intenção de o alcançar e se for aplicada de maneira coerente e sistemática [v., neste sentido, Acórdão de 24 de fevereiro de 2022, TGSS (Desemprego dos trabalhadores do serviço doméstico), C-389/20, EU:C:2022:120, n.ºs 48 e 51, e jurisprudência referida].

59 Neste contexto, o Tribunal de Justiça declarou reiteradamente que, embora, ao escolherem as medidas suscetíveis de realizar os objetivos da sua política social e de emprego, os Estados-Membros disponham de uma ampla margem de apreciação, incumbe, todavia, ao Estado-Membro em causa, na sua qualidade de autor da regra alegadamente discriminatória, demonstrar que essa regra se justifica por fatores objetivos e alheios a qualquer discriminação em razão do sexo [v., neste sentido, Acórdão de 24 de fevereiro de 2022, TGSS (Desemprego dos trabalhadores do serviço doméstico), C-389/20, EU:C:2022:120, n.º 52 e jurisprudência referida].

60 No caso em apreço, o pedido de decisão prejudicial não contém nenhuma referência ao objetivo prosseguido pela prática em causa no processo principal e o Governo Espanhol não apresentou observações a este respeito.

61 Por conseguinte, incumbe em definitivo ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se a situação em causa no processo principal constitui igualmente uma discriminação indireta em razão do sexo, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2006/54.

62 Tendo em conta o exposto, há que responder à questão submetida que os artigos 3.º, 5.º e 6.º da Diretiva 2003/88, lidos à luz do artigo 31.º, n.º 2, da Carta, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nacional, bem como à sua interpretação pelos órgãos jurisdicionais nacionais ou a uma prática administrativa que se baseia nessa regulamentação, por força das quais as entidades patronais do trabalho doméstico estão isentas da obrigação de estabelecer um sistema que permita medir a duração do tempo de trabalho prestado pelos trabalhadores do serviço doméstico, privando-os, por conseguinte, da possibilidade de determinar de forma objetiva e fiável o número de horas de trabalho efetuadas e a sua repartição no tempo.

Quanto às despesas

63 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Sétima Secção) declara:

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,

devem ser interpretados no sentido de que:

se opõem a uma regulamentação nacional, bem como à sua interpretação pelos órgãos jurisdicionais nacionais ou a uma prática administrativa que se baseia nessa regulamentação, por força das quais as entidades patronais do trabalho doméstico estão isentas da obrigação de estabelecer um sistema que permita medir a duração do tempo de trabalho prestado pelos trabalhadores do serviço doméstico, privando-os, por conseguinte, da possibilidade de determinar de forma objetiva e fiável o número de horas de trabalho efetuadas e a sua repartição no tempo.

Assinaturas