

**Processo C-841/19**

**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:**

20 de novembro de 2019

**Órgão jurisdicional de reenvio:**

Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid [Tribunal do Trabalho n.º 41 de Madrid] (Espanha)

**Data da decisão de reenvio:**

7 de novembro de 2019

**Demandante:**

JL

**Demandado:**

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

---

**Objeto do processo principal**

Pedido de pagamento de uma quantia ao Fondo de Garantía Salarial [Fundo de Garantia Salarial (FOGASA)] pelo demandante no processo principal, trabalhador a tempo parcial, devido a insolvência do empregador.

**Objeto e base jurídica do pedido de decisão prejudicial**

Compatibilidade do artigo 33.º do Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores), tal como é interpretado pelos tribunais espanhóis, com o artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 79/7/CEE e o artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54/CE.

A base jurídica é o artigo 267.º TFUE.

## **Questão prejudicial**

Devem os artigos 4.º, n.º 1, da Diretiva 79/7 e o artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação de [um] Estado-Membro [...], como a controvertida no litígio principal, segundo a qual o montante pelo qual o FOGASA é responsável em relação ao trabalhador a tempo parcial, cujo salário base, já reduzido por se tratar de um contrato a tempo parcial, volta a ser reduzido pelo mesmo motivo no cálculo desse montante nos termos do artigo 33.º do ET, por contraposição a um trabalhador comparável a tempo inteiro, na medida em que esta regulamentação prejudique sobretudo as trabalhadoras em relação aos trabalhadores do sexo masculino?

## **Disposições de direito da União invocadas**

Diretiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social (artigos 1.º, 3.º, n.º 1, e 4.º, n.º 1).

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 (considerando 30 e artigo 2.º, n.º 1).

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigo 21.º).

Acórdão do Tribunal de Justiça de 8 de maio de 2019, Villar Láziz (C-161/18, EU:C:2019:382, n.º 42).

Acórdão do Tribunal de Justiça de 26 de junho de 2018, MB (Mudança de identidade sexual e pensão de reforma) (C-451/16, EU:C:2018:492, n.º 34).

Acórdão do Tribunal de Justiça de 14 de abril de 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215, n.º 28 e jurisprudência referida).

Acórdão do Tribunal de Justiça de 23 de outubro de 2003, Schönheit e Becker (C-4/02 e C-5/02, EU:C:2003:583, n.º 93).

## **Disposições nacionais invocadas**

Estatuto de los Trabajadores, en su versión resultante del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [Estatuto dos Trabalhadores, na versão do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, que aprova o texto consolidado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores (BOE n.º 255, de 24 de outubro de 2015, p. 100224)] (artigo 33.º). Nos n.ºs 1 e 2 do seu artigo 33.º dispõe o seguinte:

1. «O Fundo de Garantia Salarial [...] pagará aos trabalhadores o montante dos salários que lhes forem devidos em caso de insolvência do empregador.

Para efeitos do parágrafo anterior, considera-se salário o montante reconhecido como tal num ato de conciliação ou numa decisão judicial a todos os títulos referidos no artigo 26.º, n.º 1, bem como os salários vencidos durante a ação de impugnação de despedimento nos casos previstos pela lei, não podendo o Fundo pagar, a um ou a outro título, conjunta ou separadamente, uma quantia superior ao montante que resulte da multiplicação do dobro do salário mínimo interprofissional diário, incluindo o montante proporcional das retribuições extraordinárias, pelo número de dias de salário não pagos, com um limite de cento e vinte dias.

2. O Fundo de Garantia Salarial, nos casos referidos no número anterior, pagará as indemnizações reconhecidas por sentença, despacho, ato de conciliação judicial ou decisão administrativa favoráveis ao trabalhador, por despedimento ou cessação do contrato de trabalho [...] assim como as indemnizações por cessação de contratos temporários ou por tempo determinado, nos casos previstos na lei. Todos os casos têm como limite máximo um ano de salário, sem que o salário diário, base do cálculo, possa exceder o dobro do salário mínimo interprofissional, incluindo o montante proporcional das retribuições extraordinárias.

[...]»

Acórdão do Tribunal Supremo [Supremo Tribunal] de 29 de novembro de 2017.

Sentença do Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (Tribunal do Trabalho n.º 41 de Madrid) de 11 de junho de 2018.

### **Apresentação sucinta dos factos e do processo principal**

- 1 O demandante no processo principal prestava serviços como empregado de mesa na empresa CONSTRUCCIONES Y OBRAS PÚBLICAS TOLETUM, S.L., desde 27 de setembro de 2017, ao abrigo de um contrato de trabalho de duração determinada a tempo parcial, com um horário de 20 horas semanais, recebendo uma retribuição fixada em convenção coletiva.
- 2 Em 26 de dezembro de 2017, essa empresa encerrou o estabelecimento onde trabalhava o demandante no processo principal e abandonou as suas instalações e o domicílio que lhe era conhecido.
- 3 Por sentença transitada em julgado de 11 de junho de 2018, o Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (Tribunal do Trabalho n.º 41 de Madrid), julgou procedente a ação intentada pelo demandante no processo principal contra a referida empresa e declarou o despedimento sem justa causa e a extinção do contrato de trabalho,

com direito a uma indemnização de 433,13 euros e aos salários vencidos desde a data do despedimento até à desta decisão judicial, no montante de 6 170,75 euros.

- 4 Por despacho de 4 de setembro de 2018, foi ordenada a execução da referida sentença.
- 5 Declarada a insolvência da referida empresa por despacho de 20 de dezembro 2018, o Fondo de Garantía Salarial [Fundo de Garantia Salarial] (FOGASA) é responsável, nos termos do artigo 33.º do Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores), pelos salários devidos e pela indemnização reconhecida a favor do trabalhador.
- 6 O demandante intentou uma ação para pagamento de uma quantia contra o Fondo de Garantía Salarial [Fundo de Garantia Salarial] (FOGASA) ao abrigo do artigo 33.º do Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores) por insolvência do seu empregador.
- 7 O tribunal de reenvio considera ser necessário, para decidir o processo principal, submeter ao Tribunal de Justiça da União Europeia uma questão prejudicial de interpretação do direito da União.

#### **Argumentos essenciais das partes no processo principal**

- 8 Não constam.

#### **Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial**

- 9 O tribunal de reenvio considera que a interpretação do artigo 33.º do Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores) feita pelos tribunais espanhóis é contrária ao artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 79/7/CEE e ao artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54/CE, por se tratar de uma interpretação discriminatória, que prejudica o trabalhador com contrato a tempo parcial em relação ao trabalhador a tempo inteiro e que prejudica sobretudo as mulheres, cuja percentagem de contratos a tempo parcial é muito superior à dos homens.
- 10 Na opinião do tribunal de reenvio, tal interpretação dá origem a uma dupla redução da quantia que o trabalhador com contrato a tempo parcial pode pedir ao Fondo de Garantía Salarial [Fundo de Garantia Salarial] (FOGASA) por insolvência do empregador, uma vez que o artigo 33.º, n.º 1, do Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores) fixa um limite à responsabilidade do Fondo de Garantía Salarial [Fundo de Garantia Salarial] (FOGASA) em função do salário mínimo interprofissional. Interpretado no sentido de que este deve ser reduzido em caso de trabalho a tempo parcial, o trabalhador com contrato a tempo parcial sofre uma dupla redução, uma primeira que é normal, pelo facto de o próprio contrato ser a tempo parcial, seguida de outra que é desproporcionada, devido à redução do salário mínimo interprofissional na percentagem

correspondente ao tempo parcial quando é calculado o montante a cargo do Fondo de Garantía Salarial [Fundo de Garantia Salarial] (FOGASA).

O tribunal de reenvio considera que não existe uma razão objetiva que justifique a referida redução do salário mínimo interprofissional no caso de trabalhadores com contrato a tempo parcial que, por este facto, já têm um salário reduzido.

- 11 O tribunal de reenvio considera que não existe discriminação direta em razão do sexo, uma vez que a regulamentação nacional se aplica indistintamente aos trabalhadores do sexo masculino e aos trabalhadores do sexo feminino. No entanto, entende que efetivamente pode existir discriminação indireta e cita, neste sentido, o artigo 2.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2006/54/CE e os Acórdãos do Tribunal de Justiça de 26 de junho de 2018, MB (Mudança de identidade sexual e pensão de reforma) (C-451/16, EU:C:2018:492, n.º 34), de 14 de abril de 2015, Cachaldora Fernández (C-527/13, EU:C:2015:215, n.º 28 e jurisprudência referida), de 8 de maio de 2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, n.º 42) – onde se salienta que, em Espanha, no primeiro trimestre de 2017, cerca de 75% dos trabalhadores a tempo parcial eram mulheres –, e de 23 de outubro de 2003, Schönheit e Becker (C-4/02 e C-5/02, EU:C:2003:583, n.º 93).

DOCUMENTO DE TRABALHO