

**Processo C-300/19****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:**

12 de abril de 2019

**Órgão jurisdicional de reenvio:**

Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (Tribunal do Trabalho n.º 3 de Barcelona, Espanha)

**Data da decisão de reenvio:**

25 de março de 2019

**Demandante:**

UQ

**Demandada:**

Marclean Technologies, S.L.U.

**Objeto do processo principal**

O objeto do processo principal consiste na qualificação do despedimento da demandante.

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

O pedido de decisão prejudicial tem por objetivo determinar se o período de 30 ou 90 dias em que as cessações de relações de trabalho têm de ocorrer para que se considere que se verifica um despedimento coletivo deve ser calculado tomando o despedimento individual objeto do litígio como ponto de chegada, como ponto de partida ou como ponto intermédio. A base jurídica consiste no artigo 267.º TFUE.

**Questões prejudiciais**

**Primeira questão:** Deve o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), i) e ii), da Diretiva 98/59/CE do Conselho, relativa à aproximação das legislações dos Estados

**membros respeitantes aos despedimentos coletivos, ser interpretado no sentido de que o período de referência de 30 ou 90 dias previsto para que se considere que se verifica um despedimento coletivo deve ser sempre contabilizado relativamente ao período anterior à data em que ocorreu o despedimento individual em causa?**

**Segunda questão: Pode o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), i) e ii), da Diretiva 98/59/CE do Conselho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos despedimentos coletivos, ser interpretado no sentido de que o período de referência de 30 ou 90 dias previsto para que se considere que se verifica um despedimento coletivo pode ser contabilizado relativamente ao período posterior à data em que ocorreu o despedimento individual em causa, não sendo necessário que as cessações posteriores sejam declaradas fraudulentas?**

**Terceira questão: Os períodos de referência do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), i) e ii), da Diretiva 98/59/CE do Conselho, relativa à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes aos despedimentos coletivos, admitem uma interpretação que permita ter em conta os despedimentos ou cessações ocorridas num período de 30 ou 90 dias, de modo que o despedimento em causa tenha lugar nos referidos períodos?**

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

Diretiva 98/59/CE, do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (JO 1998, L 225, p. 16). Artigo 1.º, n.º 1, alínea a), i) e ii).

Acórdão do Tribunal de Justiça de 13 de maio de 2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318). N.º 51 e ponto 1 do dispositivo.

Acórdão do Tribunal de Justiça de 11 de novembro de 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743). N.ºs 20 a 22, 48, 49 e 51.

#### **Disposições nacionais invocadas**

Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social ([Lei n.º 36/2011, que regula a jurisdição social;] BOE n.º 245, de 11 de outubro de 2011, p. 106584). Artigo 122.º, n.ºs 1 e 2.

Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido se ha aprobado mediante el 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, cujo texto revisto foi aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, que aprova o texto revisto da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, a seguir] «Estatuto dos

Trabalhadores»), de 23 de outubro BOE n.º 255, de 24 de outubro de 2015, p. 100224). Artigo 51.º, n.º 1.

Acórdão da Sala Social del Tribunal Supremo de 11 de janeiro de 2017 (ES:TS:2017:258).

Despacho da Sala Social del Tribunal Supremo de 27 de junho de 2018 (ES:TS:2018:7471A).

Acórdão do TSJ de Catalunya de 6 de outubro de 2011 (ES:TSJCAT:2011:11703).

Acórdão do TSJ de Catalunya de 16 de dezembro de 2011 (ES:TSJCAT:2011:12358).

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

- 1 A demandante, UQ, começou a trabalhar para a empresa Marclean Technologies, S.L.U., em 31 de outubro de 2016, com a categoria profissional de verificadora. Em 28 de maio de 2018 <sup>1</sup> ficou temporariamente incapacitada para o trabalho.
- 2 Todos os trabalhadores contratados pela empresa Marclean Technologies, S.L.U., estavam colocados nas instalações da empresa Sandhar Group, onde efetuavam a verificação das peças produzidas pela referida empresa.
- 3 Em 31 de maio de 2018 a empresa entregou à trabalhadora demandante uma carta de despedimento; simultaneamente com o despedimento, a empresa reconheceu a ilicitude do mesmo, pagando posteriormente, à trabalhadora, a indemnização que, segundo a empresa, é devida nos casos em que o despedimento é judicialmente declarado ilícito.
- 4 Em 11 de junho de 2018 <sup>2</sup>, UQ intentou uma ação de impugnação de despedimento contra Marclean Technologies, SLU, em que pedia a declaração de nulidade do despedimento ou, subsidiariamente, da sua ilicitude.
- 5 Entre 31 de maio de 2018 e 14 de agosto de 2018 cessaram a sua atividade na empresa 7 trabalhadores – 4 por motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, 2 por demissão dos próprios trabalhadores e 1 por cessação do contrato a termo – e em 15 de agosto de 2018 abandonaram a empresa 29 pessoas; todas as situações referidas foram processadas como demissões voluntárias, e em 16 de agosto de 2018 começaram a trabalhar na empresa Risk Steward, S.L. A Marclean Technologies, S.L.U., cessou completamente a sua atividade em 15 de agosto de 2018.

<sup>1</sup> N. do T.: A data referida é provavelmente incorreta.

<sup>2</sup> N. do T.: Esta data é também provavelmente incorreta.

- 6 Como o juiz tinha dúvidas sobre a situação, pediu informações e documentação à Segurança Social e à demandada, das quais se deduz que todos os trabalhadores que se «demitiram» em 15 de agosto de 2018 foram contratados no dia seguinte pela empresa Risk Steward, S.L. Por conseguinte, considera que houve despedimento coletivo.

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

- 7 A demandada alega que o despedimento da demandante não é nulo, pois resulta da diminuição da atividade da empresa e de violações contratuais da trabalhadora, motivos que justificaram também o despedimento de outros trabalhadores. A demandada afirma que cessou a sua atividade em 15 de agosto de 2018 e que, por conseguinte, todos os trabalhadores abandonaram a empresa em agosto de 2018.
- 8 No que diz respeito à submissão do pedido de decisão prejudicial, a demandante concorda, uma vez que entende que, se a contagem dos 90 dias for feita a partir da data do seu despedimento, se pode considerar que o número de cessações excede o limite estabelecido tratando-se, por conseguinte, de um despedimento coletivo. A demandada opõe-se porque entende que não se verificaram cessações contabilizáveis para efeitos dos limites quantitativos previstos no artigo 51.º ET.
- 9 O Ministério Público, que não é parte no processo mas que intervém por se tratar de uma questão de legalidade e de defesa dos direitos dos trabalhadores, após analisar a jurisprudência do Tribunal de Justiça, conjugando-a com a Diretiva 98/59/CE, com o teor da norma interna, bem como com a jurisprudência do Supremo Tribunal, conclui que a interpretação que faz da jurisprudência espanhola do artigo 51.º do Estatuto dos Trabalhadores sobre como determinar o prazo de 90 dias obsta a que se considere que o despedimento da demandante faz parte de um despedimento coletivo. Por conseguinte, manifesta a sua concordância com a submissão da questão prejudicial, formulou orientações e propôs questões que serviram de base ao órgão jurisdicional de reenvio.

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

- 10 O artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59 dispõe que são despedimentos coletivos «os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores». A diretiva proporciona aos Estados-Membros duas opções relativamente ao número mínimo de despedimentos e ao período de contabilização dos despedimentos. Em resumo, a opção prevista na subalínea i) estabelece um período de 30 dias, em que deve ocorrer um número de despedimentos que depende do número de trabalhadores da empresa, enquanto que a prevista na subalínea ii) estabelece um período de 90 dias, em que devem ocorrer pelo menos 20 despedimentos.

- 11 O legislador espanhol selecionou os aspetos mais vantajosos de ambas as opções (o prazo de 90 dias da segunda e o número de trabalhadores da primeira). Assim, o artigo 51.º, n.º 1, do Estatuto dos Trabalhadores, dispõe:

«Para efeitos do disposto na presente lei, entende-se por despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho baseada em razões económicas, técnicas, de organização ou de produção, quando, num período de 90 dias, a cessação abranja, no mínimo:

- a) 10 trabalhadores, nas empresas que empreguem menos de 100 trabalhadores;
- b) 10 % do número de trabalhadores nas empresas que empreguem entre 100 e 300 trabalhadores;
- c) 30 trabalhadores, nas empresas que empreguem mais de 300 trabalhadores.»

- 12 Por seu turno, o artigo 122.º, n.º 2, da Lei n.º 36/11, prevê que a cessação do contrato é nula «quando tiver sido feita em fraude à lei, contornando as disposições sobre despedimentos coletivos».

- 13 O Tribunal Supremo (Supremo Tribunal), num Acórdão de 11 de janeiro de 2017, proferido num recurso de fixação de jurisprudência, declarou que, para determinar se existe despedimento coletivo, se contabilizam apenas as cessações ocorridas nos 90 dias anteriores à data do despedimento individual em causa. Em todo o caso, em conformidade com o artigo 51.º, n.º 1, último parágrafo, do Estatuto dos Trabalhadores (que dispõe que, quando em períodos sucessivos de 90 dias e com o objetivo de contornar o disposto no referido artigo, a empresa proceda à cessação, por razões económicas, técnicas, de organização ou de produção, dos contratos de um número de trabalhadores inferior ao previsto nesse artigo, sem que se verifiquem causas novas, as novas cessações referidas consideram-se efetuadas em fraude à lei e serão declaradas nulas e sem efeito), é possível declarar a existência de fraude relativamente às cessações posteriores à data do despedimento em causa. Esta jurisprudência é também seguida pelos Tribunais Superiores de Justiça; as únicas exceções, que admitem a contabilização de cessações ocorridas após o despedimento individual em causa, são anteriores ao referido acórdão do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal).

- 14 Os limites temporais, ou períodos de referência, da diretiva e do artigo 51.º do Estatuto dos Trabalhadores, são diferentes, uma vez que, enquanto a norma da União prevê dois períodos – de 30 e 90 dias em função das pessoas afetadas pelas cessações contabilizáveis –, a norma interna prevê um período único de 90 dias, pelo que a jurisprudência nacional considerou que a lei espanhola constitui um melhoramento relativamente ao previsto na diretiva, uma vez que oferece mais garantias e proteção aos trabalhadores num prazo mais prolongado. No entanto, trata-se da mesma situação que se verifica no processo Rabal Cañas, ou seja, que a norma espanhola poderá ser mais vantajosa do que a diretiva se não implicar a perda dos direitos que esta assegura.

- 15 No Acórdão Rabal Cañas foi analisada a divergência entre a diretiva e a lei espanhola sobre a entidade a que se deveriam aplicar os limites numéricos em questão – estabelecimento ou empresa –, e concluiu-se que uma legislação nacional que introduz a empresa, e não o estabelecimento, como única unidade de referência, quando a aplicação desse critério tem como consequência obstar ao procedimento de informação e de consulta previsto na diretiva e quando, se o estabelecimento fosse utilizado como unidade de referência, os despedimentos devessem ter sido qualificados de despedimento coletivo, deve interpretar-se no sentido de que a substituição do conceito de «estabelecimento» pelo de «empresa» só pode ser considerada favorável aos trabalhadores na condição de esse elemento ser adicional e não implicar o abandono ou a redução da proteção concedida aos trabalhadores no caso de, tendo em consideração o conceito de estabelecimento, ser atingido o número de despedimentos exigido pela diretiva para efeitos de qualificação de despedimento coletivo.
- 16 A fundamentação do pedido de decisão prejudicial aponta no mesmo sentido. Importa esclarecer se o modo como os períodos de 30 e 90 dias devem ser tidos em conta, e mais especificamente, o de 90 dias, deve ser interpretado de acordo com a jurisprudência espanhola. Ou seja, pergunta-se qual é a interpretação correta do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ii), da diretiva («num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão»), uma vez que nos 90 dias posteriores à data do despedimento da demandante ocorreram 35 cessações contabilizáveis, dado que a atividade empresarial cessou definitivamente.
- 17 A diretiva, ao fixar os períodos de referência temporais, não esclarece se devem ser calculados para trás ou para a frente. A jurisprudência espanhola, quando interpreta o artigo 51.º, n.º 1, do Estatuto dos Trabalhadores, afirma que o cálculo tem de ser feito retrospectivamente (ou seja, que o despedimento individual concreto em causa é o *terminus ad quem*), o que não se encontra previsto em nenhuma norma e equivale a introduzir uma restrição injustificada ao direito de participação e consulta dos representantes dos trabalhadores. O objetivo da norma europeia consiste em facilitar a consulta e participação dos representantes dos trabalhadores, pelo que não faria sentido assegurar essa consulta e participação quando se determinasse a ocorrência de um despedimento coletivo num período anterior ao despedimento individual em causa, mas não num período posterior.
- 18 O artigo 51.º, n.º 1, último parágrafo, do Estatuto dos Trabalhadores, pretende combater a fraude, nomeadamente a relativa à dispersão dos despedimentos para evitar a consulta e participação dos representantes dos trabalhadores, mas esta finalidade é melhor servida se o período de referência se aplicar bidirecionalmente, o que implica que o trabalhador pode invocar outros despedimentos individuais dos quais provavelmente não tinha conhecimento quando ocorreu o seu, mas que, posteriormente, acrescidos ao seu, totalizem o número de cessações necessárias para que se considere que se verificou um verdadeiro despedimento coletivo. A este respeito, deve ter-se em conta que a



regra antifraude do artigo 51.º, n.º 1, último parágrafo, do Estatuto dos Trabalhadores, pode ser invocada no despedimento do trabalhador, de modo que o próprio legislador espanhol já prevê a possibilidade de que quando ocorre o despedimento do trabalhador não se tenha conhecimento da existência destes despedimentos ou cessações posteriores, e confia ao juiz a tarefa de analisar se houve ou não fraude nas referidas cessações posteriores; ou seja, nada obsta a que factos novos ou de conhecimento superveniente sejam apreciados no processo judicial.

- 19 Pode até detetar-se a existência de um certo grau de arbitrariedade caso não se incluam as cessações posteriores na contabilização conjunta para efeitos da determinação da existência de um despedimento coletivo: o trabalhador despedido anteriormente às referidas cessações não as poderá invocar, enquanto os trabalhadores despedidos posteriormente que interponham recurso podem fazê-lo.
- 20 Por último, embora a inclusão de uma norma antifraude na legislação espanhola possa ser considerada um melhoramento relativamente ao conteúdo da diretiva, tal não significa que a diretiva deixe de ser aplicada nos seus próprios termos, uma vez que os limites e períodos de referência devem ser considerados mínimos indisponíveis pelos Estados-Membros. Por conseguinte, tomando como referência a proposta do Ministério Público, o órgão jurisdicional de reenvio considera necessário perguntar se devem apenas ser consideradas como dado objetivo as cessações anteriores ao despedimento individual em causa, reservando o cálculo das cessações posteriores para a situação em que se verifique que foram efetuadas com a intenção de contornar a aplicação das disposições que regulam o despedimento coletivo.
- 21 A segunda questão prejudicial decorre necessariamente da primeira, uma vez que, nos termos do Estatuto dos Trabalhadores, só é possível contabilizar as cessações posteriores à cessação em causa quando se determine que a empresa agiu de modo fraudulento; no entanto, na diretiva não é feita nenhuma referência a esta apreciação. A tomada em consideração do período posterior à data do despedimento em causa poderá constituir uma disposição que melhora o conteúdo da diretiva, mas apenas se se excluir a possibilidade de a diretiva, tal como está redigida e possa ser interpretada pelo Tribunal de Justiça da União Europeia, prever o cálculo bidirecional.
- 22 Finalmente, com a terceira questão pergunta-se se os 30 ou 90 dias devem ser integralmente contabilizados antes ou depois do despedimento individual em causa, ou se é possível contabilizar uma parte anteriormente e outra posteriormente a esse despedimento, sem ultrapassar o período de referência previsto na diretiva. O juiz considera que a natureza indisponível dos limites e períodos previstos na diretiva, a não ser que sejam melhorados com disposições mais favoráveis, e a sua natureza autónoma exigem que a sua interpretação também seja feita de modo autónomo. Por conseguinte, nada obsta a que o período de referência seja considerado em toda a sua extensão, para as cessações anteriores ou posteriores – 30 ou 90 dias completos anteriores ou posteriores –, ou

a considerá-lo parcialmente para trás e parcialmente para frente, ou seja, que possam ser contabilizadas, por exemplo, as cessações ocorridas 60 dias antes do despedimento do trabalhador e as que se verificaram 30 dias depois. Por outras palavras, para dispor de um retrato completo da situação é necessário tomar como referência 90 dias – ou 30 –, período no início, no final ou no meio do qual se situaria o despedimento do trabalhador em causa.

DOCUMENTO DE TRABALHO