

**Processo C-652/19****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:**

2 de setembro de 2019

**Órgão jurisdicional de reenvio:**

Tribunale di Milano (Tribunal de Primeira Instância de Milão, Itália)

**Data do pedido de decisão prejudicial:**

5 de agosto de 2019

**Recorrente:**

KO

**Recorrida:**

Fallimento Consulmarketing SpA

**Intervenientes em apoio da recorrente:**

FILCAMS CGIL, CGIL

**Objeto do processo principal**

Recurso interposto por KO contra a decisão proferida, na fase sumária [do processo de impugnação do despedimento], pelo Tribunale di Milano (Tribunal de Primeira Instância de Milão, Itália), Secção de Trabalho. Em particular, KO alega que essa decisão, que declarou todos os despedimentos impugnados ilícitos, mas que ordenou a reintegração no posto de trabalho de todos os demandantes, à exceção de KO, constitui uma desigualdade de tratamento injustificada a seu respeito.

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

A interpretação, por um lado, dos princípios da igualdade de tratamento e da não discriminação previstos no artigo 4.º do acordo-quadro relativo a contratos de

trabalho a termo anexo à Diretiva 99/70/CE (a seguir «artigo 4.º do acordo-quadro») e dos artigos 20.º e 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta dos Direitos da UE») e, por outro lado, do conteúdo da proteção efetiva, adequada e dissuasiva contra os despedimentos sem justa causa garantida pela Diretiva 98/59/CE, pelos artigos 20.º e 30.º da Carta dos Direitos da UE e pelo artigo 24.º da Carta Social Europeia.

Artigo 267.º TFUE.

### **Questões prejudiciais**

1) *Os princípios da igualdade de tratamento e da não discriminação contidos no artigo 4.º da Diretiva 99/70/CE sobre as condições de emprego opõem-se às disposições do artigo 1.º, n.º 2, e do artigo 10.º do Decreto Legislativo n.º 23/15, que, no que diz respeito aos despedimentos coletivos ilícitos por violação dos critérios de seleção, contêm um regime duplo diferenciado de proteção por força do qual é assegurada, no mesmo processo, uma proteção adequada, efetiva e dissuasiva às relações laborais por tempo indeterminado constituídas antes de 7 de março de 2015, para as quais se prevê a reintegração e o pagamento das contribuições a cargo do empregador, e, em contrapartida, se estabelece uma proteção meramente indemnizatória com um limite mínimo e um limite máximo de menor efetividade e de inferior capacidade dissuasiva para as relações laborais a termo de igual antiguidade, por terem sido constituídas antes dessa data, embora se tenham convertido em relações laborais por tempo indeterminado após 7 de março de 2015?*

2) *As disposições contidas nos artigos 20.º e 30.º da Carta dos Direitos da UE e na Diretiva 98/59/CE opõem-se a uma disposição normativa como a que resulta do artigo 10.º do Decreto Legislativo n.º 23/15, que introduz, apenas para os trabalhadores contratados por tempo indeterminado (ou com relações a termo convertidas) a partir de 7 de março de 2015, uma disposição de acordo com a qual, em caso de despedimentos coletivos ilícitos por violação dos critérios de seleção, ao contrário das outras relações laborais análogas constituídas anteriormente e envolvidas no mesmo processo, não se prevê a reintegração no posto de trabalho, estabelecendo-se, em contrapartida, um regime de proteção concorrente meramente indemnizatório, desadequado para compensar as consequências económicas que resultam da perda do posto de trabalho e menos favorável em relação ao outro modelo coexistente, aplicado aos outros trabalhadores cujas relações têm as mesmas características, à exceção, apenas, da data de conversão ou constituição»?*

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

Diretiva 98/59/CE; em particular: considerando 2, nos termos do qual «se deve reforçar a proteção dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo, tendo em

conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na Comunidade»; considerando 4, relativo ao objetivo da diretiva em análise de eliminar as diferenças entre as legislações nesta matéria; artigo 5.º, que autoriza os Estados-Membros a adotar disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores.

Artigo 4.º do acordo-quadro, nos termos do qual: «[...] no que diz respeito às condições de emprego, não poderão os trabalhadores contratados a termo receber tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes numa situação comparável pelo simples motivo de os primeiros terem um contrato ou uma relação laboral a termo, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferente».

Carta dos Direitos da UE; em particular: artigo 20.º, relativo ao princípio da igualdade de tratamento; artigo 21.º, relativo ao princípio da não discriminação; artigo 30.º, nos termos do qual: «Todos os trabalhadores têm direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais»; artigo 52.º, n.º 7, que impõe aos órgãos jurisdicionais da União e dos Estados-Membros que tenham «em devida conta» as anotações.

Anotação anexa ao artigo 30.º da Carta dos Direitos da UE (2007/C 303/02), que clarifica que este artigo 30.º «inspira-se no artigo 24.º da Carta Social revista».

Artigo 24.º da Carta Social Europeia, que estabelece os parâmetros da «indenização adequada» ou de «outra reparação apropriada» em caso de despedimento ilícito.

### **Disposições nacionais invocadas**

Artigo 18.º, n.º 4, da Lei n.º 300 de 20 de maio de 1970 (a seguir «Estatuto dos Trabalhadores»), com a redação que lhe foi dada pelo artigo 1.º, n.º 46, da Lei n.º 92/2012, segundo o qual «o tribunal, nos casos em que declarar que não se encontram preenchidos os requisitos do motivo justificativo objetivo ou da justa causa invocados pelo empregador [...], anula o despedimento e condena o empregador à reintegração no posto de trabalho referido no n.º 1 e ao pagamento de uma indemnização correspondente à última remuneração mensal global efetiva desde a data do despedimento até à data da reintegração efetiva [...]. Em todo o caso, a medida da indemnização não pode ser superior a doze vezes a remuneração mensal global efetiva. O empregador é igualmente condenado a pagar as contribuições para a segurança social desde a data do despedimento até à data da reintegração efetiva [...]».

Lei n.º 223, de 23 de julho de 1991; em particular: artigo 4.º, que regula o procedimento de despedimento coletivo; artigo 5.º, n.º 1, sobre os critérios de seleção, e n.º 3, nos termos do qual: «Em caso de violação dos critérios de seleção

previstos no n.º 1, aplica-se o regime referido no n.º 4 do referido artigo 18.º»; artigo 24.º, relativo aos motivos para o despedimento coletivo.

Lei de Habilitação n.º 183/2014; em particular, o artigo 1.º, n.º 7, nos termos do qual o legislador visa «reforçar as oportunidades de entrada no mundo do trabalho daqueles que se encontram à procura de emprego».

Decreto Legislativo n.º 23, de 4 de março de 2015; em particular: artigo 1.º, n.º 2, de acordo com o qual, para efeitos do regime sancionatório, não é determinante a data anterior de constituição da relação laboral nem, portanto, a antiguidade anterior, mas sim a data de conversão da relação; artigo 3.º, n.º 1, nos termos do qual o juiz declara a relação laboral extinta na data do despedimento e condena o empregador ao pagamento de uma indemnização por cessação da relação [de trabalho] (a seguir «ICR»), não sujeita a contribuição para a segurança social, de valor igual a duas vezes a última remuneração por cada ano de serviço, no entanto, num valor, contudo, não inferior a quatro nem superior a vinte e quatro meses de remuneração; artigo 10.º, que prevê um regime sancionatório indemnizatório em caso de despedimento ilícito.

Decreto-Lei n.º 87, de 12 de julho de 2018, convertido com alterações na Lei n.º 96, de 9 de agosto de 2018, que prevê, em caso de despedimento ilícito declarado a partir de 13 de julho de 2018, uma sanção variável com um limite mínimo de seis e um limite máximo de trinta e seis vezes a remuneração tida em conta para efeitos de cálculo da ICR.

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

- 1 Em 14 de janeiro de 2013, a sociedade Consulmarketing SpA contratou KO com base num contrato de trabalho a termo, que se converteu em contrato de trabalho por tempo indeterminado em 31 de março de 2015.
- 2 Em 19 de janeiro de 2017, a Consulmarketing SpA deu início a um procedimento de despedimento coletivo nos termos do artigo 4.º da Lei n.º 223/1991 contra 350 trabalhadores, incluindo KO. Esta última, juntamente com outros colegas, intentou uma ação no Tribunale di Milano (Tribunal de Primeira Instância de Milão, Itália), alegando a ilicitude do despedimento por violação dos critérios de seleção.
- 3 O Tribunale di Milano (Tribunal de Primeira Instância de Milão, Itália) declarou a ilicitude do despedimento, mas ordenou a reintegração no posto de trabalho de todos os recorrentes, à exceção de KO. Considerou, com efeito, que a proteção prevista no artigo 18.º do Estatuto dos Trabalhadores, ou seja, a reintegração no posto de trabalho, não era aplicável a esta última, mas apenas a proteção meramente indemnizatória introduzida pelo Decreto Legislativo n.º 23/2015, tendo em conta a data da conversão da sua relação laboral, posterior a 7 de março de 2015.

- 4 Contestando a desigualdade de tratamento resultante dessa sentença e a violação dos critérios de seleção pela Consulmarketing SpA, KO interpôs, então, recurso no Tribunale di Milano (Tribunal de Primeira Instância de Milão, Itália). Em apoio dos seus argumentos intervieram no processo a Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi [Federação Italiana dos Trabalhadores do Comércio, Turismo e Serviços (FILCAMS)] e a Confederazione Generale Italiana del Lavoro [Confederação Geral Italiana do Trabalho (CGIL)].
- 5 A sociedade Consulmarketing SpA contestou pedindo a improcedência dos pedidos de KO. Na pendência do recurso, a referida sociedade foi declarada insolvente. Uma vez que continuava a ser do interesse da recorrente obter uma sentença de reintegração no posto de trabalho, mesmo no caso de insolvência da sua empregadora, o processo prosseguiu contra a Fallimento Consulmarketing SpA (Massa Insolvente da Consulmarketing SpA).

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

- 6 KO considera que a sentença do Tribunale di Milano (Tribunal de Primeira Instância de Milão, Itália) aplica duas proteções diferentes a trabalhadores que se encontram na mesma situação e que essa desigualdade de tratamento não pode ser justificada com base na sua diferente data de contratação. Além disso, tal disparidade é contrária à Constituição italiana e ao direito da União Europeia.

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

- 7 O órgão jurisdicional de reenvio observa que a transposição da Diretiva 98/59/CE pelo legislador italiano determinou a coexistência de três modelos sancionatórios diferentes que podem, em abstrato, ser aplicáveis a relações laborais idênticas, sujeitas a comparação, no mesmo procedimento de despedimento coletivo.
- 8 Com efeito, às relações laborais por tempo indeterminado constituídas até 7 de março de 2015, aplica-se a proteção plena assente na reintegração prevista nas disposições conjugadas dos artigos 5.º, n.º 3 da Lei n.º 223/1991 e do artigo 18.º do Estatuto dos Trabalhadores. Com base nesse modelo sancionatório, o trabalhador despedido ilicitamente pode impugnar esse despedimento por um meio processual rápido e tem direito à reintegração no posto de trabalho anteriormente ocupado, a uma indemnização igual a doze vezes a remuneração mensal, calculada tendo em conta a remuneração mensal global efetiva, bem como ao pagamento das contribuições para a segurança social desde a data do despedimento até à data da reintegração efetiva. Em alternativa à reintegração no posto de trabalho, pode optar por uma indemnização que inclui mais 15 vezes a remuneração mensal.

Em contrapartida, aos trabalhadores despedidos ilicitamente cuja relação laboral por tempo indeterminado se constituiu a partir de 7 de março de 2015 ou, como no caso em apreço, cuja relação laboral a termo se converteu em relação por tempo



indeterminado após essa data, aplica-se a proteção meramente indemnizatória prevista nas disposições conjugadas dos artigos 3.º e 10.º do Decreto Legislativo n.º 23/2015. Essa indemnização é fixada pelo juiz entre um mínimo de quatro e um máximo de vinte e quatro meses de retribuição mensal, calculada tendo em conta, já não a remuneração mensal global efetiva, mas uma remuneração inferior como a utilizada para efeitos cálculo da ICR. Além disso, por efeito do Acórdão n.º 194, de 2018, da Corte costituzionale (Tribunal Constitucional, Itália), o órgão jurisdicional calcula essa indemnização, dentro dos limites acima mencionados, tendo em conta não apenas a antiguidade, mas também a dimensão da empresa, as condições e o comportamento das partes. O trabalhador não tem direito à reintegração nem ao pagamento das contribuições para a segurança social, mas, como qualquer trabalhador despedido, recebe um subsídio de desemprego mensal (a chamada «Naspi»), que não garante, no entanto, a totalidade da retribuição durante o período de desemprego ilícito.

Por último, aos trabalhadores despedidos a partir de 13 de julho de 2018 é reconhecida a proteção meramente indemnizatória prevista no Decreto-Lei n.º 87/2018, sujeita a um limite mínimo de seis e um limite máximo de trinta e seis vezes a retribuição mensal.

- 9 Quanto à primeira questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio considera que o Decreto Legislativo n.º 23/2015 determina, como no caso em apreço, uma desigualdade de tratamento injustificada, contrária ao artigo 4.º do acordo-quadro. Com efeito, aquele Decreto Legislativo, e em particular o seu artigo 1.º, n.º 2, viola o princípio da não discriminação consagrado naquele artigo [do acordo-quadro], ao introduzir um regime duplo de proteção em relação aos trabalhadores com antiguidade e datas de admissão iguais, com base na data de contratação ou de conversão do contrato a termo, e ao excluir a relevância da data anterior de constituição da relação laboral a termo e, portanto, da antiguidade adquirida antes da conversão da relação laboral, para efeitos da proteção aplicável. Desta forma, o trabalhador contratado a termo é penalizado em relação às «condições de emprego».
- 10 O órgão jurisdicional de reenvio recorda que, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, o referido artigo 4.º proíbe, em geral e de forma inequívoca, qualquer desigualdade de tratamento que não seja objetivamente justificada em relação aos trabalhadores contratados a termo no que respeita às condições de emprego e é incondicional e suficientemente preciso para poder ser invocado por um particular perante um órgão jurisdicional nacional, determinando assim a desaplicação da norma contrária de direito interno. Em particular, uma desigualdade de tratamento em relação às condições de emprego apenas pode ser justificada por elementos precisos e concretos de diferenciação que caracterizem as modalidades de trabalho e que tenham em consideração a natureza e as características das tarefas realizadas (v. Acórdãos de 8 de setembro de 2011, C-177/10, de 15 de abril de 2008, C-268/06, de 13 de setembro de 2007, C-307/05, e de 18 de outubro de 2012, processos apensos C-302/11 e C-305/11).

- 11 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, no caso em apreço não se verificam essas razões objetivas para justificar a desigualdade de tratamento resultante do Decreto Legislativo n.º 23/2015. As tarefas comparadas no procedimento de despedimento coletivo são idênticas, pelo que a antiguidade não pode ser apreciada diferentemente com base na duração do contrato em causa para determinar o modelo sancionatório aplicável em caso de despedimento ilícito. Além disso, a conversão da relação laboral a termo numa relação laboral por tempo indeterminado não constitui uma «nova contratação», uma vez que, como declarado pela Corte di cassazione (Supremo Tribunal de Cassação, Itália), a relação laboral, já constituída, apenas é alterada em relação à duração do contrato, permanecendo idêntica em relação ao regime das obrigações das partes. Não se trata, portanto, de uma normal sucessão de leis no tempo que regem a mesma factualidade, mas da coexistência de normas relativas a casos iguais. Por último, a distinção entre casos idênticos apenas com base na data de contratação apresenta aspetos de irracionalidade evidentes sob a perspetiva da razoabilidade, proporcionalidade e igualdade de tratamento.
- 12 Tal irracionalidade resulta, em primeiro lugar, da concorrência de dois regimes de proteção, um dos quais menos forte, que leva o empregador a preferir as relações laborais menos protegidas, com a conseqüente importância reconhecida a um fator, ou seja, a duração da relação laboral, estranho aos parâmetros de seleção gerais e abstratos impostos pelo legislador. De acordo com o órgão jurisdicional de reenvio, o modelo sancionatório previsto pela Lei n.º 223/1991 e, em particular, a proteção estabelecida no seu artigo 5.º, no n.º 3, responde, por seu turno, plenamente à finalidade de dissuadir o empregador de recorrer a despedimentos arbitrários no caso de crise empresarial.
- 13 A irracionalidade resulta também do facto de o referido modelo sancionatório duplo reduzir o nível de proteção de relações fundamentais, para as quais o ordenamento impõe uma escolha vinculada e não arbitrária, sem ao mesmo tempo aumentar a proteção de outro interesse de igual importância. Por último, não é razoável por ser incoerente e inadequado em relação ao objetivo a prosseguir, ou seja, o reforço do emprego por tempo indeterminado, nos termos do artigo 1.º da Lei de Habilitação n.º 183/2014. Na verdade, de acordo com o órgão jurisdicional de reenvio, uma norma que se impõe como objetivo o crescimento do emprego através de uma mudança para pior das garantias não é pertinente nem coerente e, por conseguinte, é inadequada em relação ao fim a realizar.
- 14 Aplicando a jurisprudência do Tribunal de Justiça no processo Mangold (v. Acórdão de 22 de novembro de 2005, C-144/04), o órgão jurisdicional de reenvio verifica, então, se, entre os vários instrumentos possíveis utilizados para atingir o objetivo de crescimento do emprego, o modelo sancionatório previsto pelo Decreto Legislativo n.º 23/2015 é o menos restritivo para os direitos colocados em confronto ou o que estabelece ónus proporcionais em relação à prossecução dos seus objetivos. Para esse efeito, compara os resultados efetivos desse decreto com os que deveria, em abstrato, ter atingido e, com base na documentação utilizada [World Economic Outlook 2016, documento de avaliação n.º 7 do Ufficio

Valutazione Impatto del Senato (Gabinete de Avaliação do Impacto do Senado, Itália)], bem como na experiência italiana de aplicação do referido decreto, conclui que o resultado esperado, ou seja, o aumento do emprego estável, se revelou totalmente deficitário. Por conseguinte, considera que o Decreto Legislativo n.º 23/2015 não estabelece um justo equilíbrio entre direito ao trabalho e interesse da empresa, ou entre a proteção do posto de trabalho e o interesse do emprego enquanto «objetivo de interesse geral» que justifica a redução das proteções.

- 15 O órgão jurisdicional de reenvio considera, assim, necessário, também em relação ao direito fundamental reconhecido pelo artigo 30.º da Carta dos Direitos da UE, perguntar ao Tribunal de Justiça da União Europeia se, nos termos do princípio da não discriminação nas condições de trabalho consagrado no citado artigo 4.º, a data da conversão da relação laboral a termo constitui uma «razão objetiva» para diferenciar o tipo de proteção concedida. Em particular, pergunta se, em conformidade com as regras referidas, uma parte da antiguidade adquirida no âmbito de uma mesma relação laboral a termo convertida pode ser excluída da legislação de um Estado-Membro para impedir a aplicação de uma proteção mais forte da relação, prevista, por seu turno, para as relações laborais por tempo indeterminado constituídas no mesmo período de trabalho anterior à conversão.
- 16 Quanto à segunda questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio considera que o modelo sancionatório duplo introduzido pelo Decreto Legislativo n.º 23/2015 viola os princípios em que se baseia a proteção pretendida pela Diretiva 98/59/CE para todos os trabalhadores em caso de despedimentos sem justa causa. Essa diretiva visa, na verdade, assegurar uma uniformidade normativa concreta e substancial e uma proteção efetiva e adequada, a fim de prevenir que a diversidade normativa possa constituir uma desvantagem injustificada para determinados trabalhadores no âmbito de situações de crise empresarial.
- 17 Em primeiro lugar, o Decreto Legislativo n.º 23/2015 viola o princípio da igualdade de tratamento consagrado no artigo 20.º da Carta dos Direitos da UE, na medida em que coexistem dois regimes de proteção contra os despedimentos coletivos ilícitos que, embora baseados nos mesmos pressupostos verificados ao mesmo tempo, preveem, para duas relações laborais com as mesmas características, uma proteção mais forte para alguns e mais fraca para outros, com base na diferente data de contratação. A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio recorda que, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, o princípio da igualdade de tratamento é violado precisamente quando a duas categorias de pessoas, cuja situação de facto e de direito não apresenta qualquer diferenciação essencial, está reservado um tratamento diferente.
- 18 Este regime de proteção dualista não está em conformidade com o princípio da não discriminação consagrado no artigo 21.º da Carta dos Direitos da UE, na medida em que a antiguidade de um trabalhador contratado a termo é tratada de forma diferente em relação a um trabalhador contratado por tempo indeterminado.



- 19 Além disso, o referido regime não respeita os princípios de adequação, eficácia e dissuasão em que se deve basear a proteção contra os despedimentos ilícitos nos termos do artigo 30.º da referida Carta e da Diretiva 98/59/CE. A fim de identificar o conteúdo mínimo do direito à proteção contra os despedimentos ilícitos no ordenamento da União, o órgão jurisdicional de reenvio observa que, embora o artigo 30.º da Carta dos Direitos da UE reconheça aos Estados-Membros a faculdade de disciplinar as consequências que resultam de um despedimento ilícito, impõe que essa faculdade seja exercida «de acordo com o direito da União». Esse artigo 30.º deve ser lido tendo na devida conta as Anotações (2007/C 303/02) anexas à Carta dos Direitos da UE, que remetem para o conteúdo do artigo 24.º da Carta Social revista. Este último estabelece os critérios específicos para previsão de uma «indenização adequada» ou de «outra reparação apropriada», tal como interpretados pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais.
- 20 Em particular, no que respeita ao conceito de «compensação adequada», o referido Comité Europeu considera que deve incluir: a) o reembolso dos prejuízos económicos sofridos entre o despedimento e a decisão do recurso; b) a possibilidade de reintegração; c) uma compensação económica de nível suficientemente elevado para assegurar a reparação do dano e dissuadir o empregador a repetir o ilícito. Portanto, a proteção indemnizatória, se prevista como alternativa à reintegração, apenas é considerada como uma forma adequada de proteção se assumir um valor idóneo para garantir ao trabalhador uma reparação tendencialmente integral do dano patrimonial sofrido. No entanto, no que respeita ao conceito de «outra reparação apropriada», este deve necessariamente incluir a proteção relativa à reintegração, que é a reparação por excelência capaz de colocar o trabalhador no *status quo ante*. Por conseguinte, o Comité Europeu dos Direitos Sociais considera que os sistemas indemnizatórios caracterizados por um limite máximo são incompatíveis com o artigo 24.º da Carta Social Europeia, na medida em que determinam um desfasamento inevitável entre dano efetivo e compensação concreta.
- 21 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, essa orientação interpretativa, além de coerente com as previsões do artigo 10.º da Convenção n.º 158 de 1982 da Organização Internacional do Trabalho, não ratificada pela Itália, determina que a proteção indemnizatória apenas deve ser prevista quando não seja possível recorrer à reintegração.
- 22 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio recorda igualmente a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, segundo a qual os direitos sociais fundamentais consagrados no direito da União devem ser protegidos por sanções «efetivas» e «eficazes» que produzam relativamente ao empregador «um efeito dissuasivo real» (v. também, para o efeito, a proteção dos direitos fundamentais prevista no artigo 18.º da Diretiva 2006/54/CE e na Diretiva 2000/78/CE). A escolha de uma reparação indemnizatória impõe um ressarcimento tendencialmente pleno do dano da vítima, no âmbito do qual a previsão de um limite máximo e de medidas inadequadas para reparar o decurso

do tempo constituem proteções desadequadas para atingir o objetivo (v. Acórdãos de 2 de agosto de 1993, C-271/91, de 4 de dezembro de 2003, C-63/01, e de 10 de abril de 1984, C-14/83).

- 23 Por conseguinte, o órgão jurisdicional de reenvio considera necessário perguntar ao Tribunal de Justiça da União Europeia se o direito à igualdade consagrado no artigo 20.º da Carta dos Direitos da UE e o direito a uma proteção contra os despedimentos sem justa causa, consagrado no artigo 30.º da referida Carta, inspirada na Carta Social Europeia, permitem, no âmbito de um procedimento de despedimento coletivo regulado pela Diretiva 98/59/CE, introduzir, num mesmo processo, em caso de violação dos critérios de seleção, dois regimes diferentes que asseguram a reintegração no posto de trabalho a alguns trabalhadores, enquanto a outros uma mera indemnização, sujeita a um limite máximo e calculado de forma diferente consoante o contrato em causa, e, também sem pagamento de contribuições para a segurança social.