



O Tribunal de Justiça esclarece o conceito de «estabelecimento» em matéria de despedimentos coletivos

Quando uma empresa é composta por diversas entidades, o conceito de «estabelecimento», que figura na diretiva relativa aos despedimentos coletivos, deve ser interpretado no sentido de que designa a entidade a que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento estão afetos para o exercício das suas funções

Uma diretiva da União¹ prevê obrigações de informação e de consulta em caso de despedimentos coletivos. Sempre que tenciona efetuar despedimentos coletivos, a entidade empregadora é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo. Entende-se por «despedimentos coletivos», entre outros, os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão.

As sociedades Woolworths e Ethel Austin operavam no setor da grande distribuição no reino Unido e exploravam cadeias de lojas sob as designações «Woolworths» e «Ethel Austin», respetivamente. Estas sociedades, declaradas insolventes, entraram em processos de recuperação judicial, o que levou à adoção de planos de reestruturação que afetaram milhares de trabalhadores em todo o Reino Unido.

Uma das trabalhadoras despedidas, B. Wilson, e o USDAW, uma organização sindical com mais de 430 000 membros no Reino Unido, intentaram ações contra essas duas sociedades, pedindo a condenação dos empregadores no pagamento de indemnizações de proteção aos trabalhadores despedidos, com o fundamento de que não tinha sido cumprido o procedimento de consulta prévia à adoção dos planos de reestruturação previsto pelo direito britânico.

Em primeira instância, foram atribuídas indemnizações de proteção a alguns trabalhadores despedidos. Em contrapartida, o pagamento da referida indemnização foi negado a cerca de 4 500 antigos trabalhadores, pelo facto de terem trabalhado em estabelecimentos com menos de 20 trabalhadores e de cada um desses estabelecimentos dever ser considerado distinto, pelo que não se verificavam os limites previstos para o procedimento de consulta.

Chamada a pronunciar-se em sede de recurso, a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Tribunal de Segunda Instância, Inglaterra e País de Gales, Secção Cível) pergunta designadamente ao Tribunal de Justiça se a expressão «no mínimo 20» que figura na diretiva se refere ao número de despedimentos efetuados em todos os estabelecimentos do empregador num período de 90 dias, ou apenas ao número de despedimentos efetuados em cada estabelecimento individual. Além disso, a Court of Appeal pede ao Tribunal de Justiça que esclareça o significado do conceito de estabelecimento e que explique se este designa a empresa retalhista em causa no seu todo, como entidade económica e comercial única, ou a unidade a que os trabalhadores estão afetos para o exercício das suas funções, isto é, cada loja individual.

¹ 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 L 225, p. 16).

No seu acórdão de hoje, o Tribunal de Justiça declara em primeiro lugar que o conceito de «estabelecimento», que não se encontra definido na própria diretiva, constitui um conceito do direito da União e não pode ser definido por referência às legislações dos Estados-Membros. Este conceito deve, portanto, ser objeto de uma interpretação autónoma e uniforme na ordem jurídica da União. A este respeito, o Tribunal de Justiça sublinha que, quando uma empresa inclui diversas entidades, é a entidade a que os trabalhadores abrangidos pelo despedimento estão afetos para o exercício das suas funções que constitui o «estabelecimento».

No que se refere à questão suscitada pelo órgão jurisdicional nacional de saber se a diretiva exige que sejam tidos em consideração os despedimentos efetuados em cada estabelecimento, considerado separadamente, o Tribunal de Justiça declara que é certo que a interpretação que exige que se tenha em consideração o número total de despedimentos realizados em todos os estabelecimentos de uma empresa aumentaria significativamente o número de trabalhadores que poderiam beneficiar da proteção da diretiva, o que corresponde a um dos objetivos desta. Em contrapartida, o Tribunal de Justiça constata que tal interpretação seria contrária aos restantes objetivos da diretiva, a saber, o objetivo que consiste em assegurar uma proteção comparável dos direitos dos trabalhadores nos diferentes Estados-Membros e o que visa aproximar os encargos que essas normas de proteção implicam para as empresas da União.

Com efeito, essa interpretação seria contrária ao objetivo de assegurar uma proteção comparável dos direitos dos trabalhadores em todos os Estados-Membros e implicaria encargos muito diferentes para as empresas que devem cumprir as obrigações de informação e de consulta nos termos da diretiva, consoante a escolha do Estado-Membro em causa, o que também seria contrário ao objetivo pretendido pelo legislador da União, que é o de tornar o peso desses encargos comparável em todos os Estados-Membros.

Além disso, essa interpretação faria entrar no âmbito de aplicação da diretiva não apenas um grupo de trabalhadores afetados por um despedimento coletivo, mas também, se fosse esse o caso, um único trabalhador de um estabelecimento – eventualmente de um estabelecimento inserido numa aglomeração separada e distante dos outros estabelecimentos da mesma empresa –, o que seria contrário ao conceito de «despedimento coletivo» na aceção habitual desta expressão.

A este respeito, o Tribunal de Justiça recorda que a diretiva institui uma proteção mínima dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo, sendo que essa proteção mínima não impede que os Estados-Membros adotem regras mais favoráveis aos trabalhadores. Embora os Estados-Membros tenham o direito de prever essas regras, estão contudo vinculados pela interpretação autónoma e uniforme do conceito de «estabelecimento» no direito da União.

O Tribunal de Justiça conclui assim que a interpretação da expressão «no mínimo 20» exige que se tenham em conta os despedimentos realizados em cada estabelecimento considerado separadamente.

No que se refere aos despedimentos em causa, o Tribunal de Justiça salienta que, tendo esses despedimentos sido realizados em dois grupos da grande distribuição que exercem a sua atividade a partir de lojas situadas em diversas localidades em todo o território nacional, as quais empregam, na sua maioria, menos de 20 trabalhadores, os tribunais de primeira instância britânicos consideraram que as lojas às quais estavam afetos os trabalhadores abrangidos pelos despedimentos eram «estabelecimentos» distintos. Cabe à Court of Appeal verificar se as lojas em questão podem ser qualificadas de «estabelecimentos» distintos.

Por último, o Tribunal de Justiça declara que a diretiva deve ser interpretada no sentido de que não se opõe a uma regulamentação nacional que prevê uma obrigação de informação e de consulta dos trabalhadores quando o despedimento abrange, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores de um determinado estabelecimento de uma empresa, e não quando o número cumulado de despedimentos em todos os estabelecimentos ou em alguns estabelecimentos de uma empresa, durante o mesmo período, atinge ou ultrapassa o limiar de 20 trabalhadores.

NOTA: O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal de Justiça não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta decisão vincula também os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.

O [texto integral](#) do acórdão é publicado no sítio CURIA no dia da prolação

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667