



A rutura de um contrato de trabalho na sequência da recusa do trabalhador de aceitar uma alteração unilateral e substancial dos elementos essenciais do referido contrato em seu detrimento constitui um despedimento na aceção da diretiva sobre os despedimentos coletivos

Considerar que a não aceitação por um trabalhador de uma redução salarial de 25% não se enquadra no conceito de despedimento privaria a diretiva do seu efeito útil, violando a proteção dos trabalhadores

Com vista a determinar a existência de um despedimento coletivo, uma diretiva da União¹ estabelece que, para o cálculo do número de despedimentos, são equiparados a estes as cessações do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco.

Segundo a lei espanhola, nas empresas que empregam entre 100 e 300 trabalhadores, entende-se por «despedimento coletivo» a cessação de contratos de trabalho fundada em causas objetivas, quando esta cessação afete no mínimo 10% do número dos trabalhadores.

Em 3 de setembro de 2013, a sociedade Gestora Clubs Dir, SL empregava 126 assalariados, dos quais 114 estavam vinculados por um contrato sem termo e 12 dispunham de um contrato a termo. Entre 16 e 26 de setembro de 2013, a Gestora procedeu a 10 despedimentos individuais por causas objetivas, de entre os quais, o de Cristian Pujante Rivera. Durante os 90 dias que precederam o último destes despedimentos por causas objetivas e que a ele se seguiram, tiveram lugar outras 27 cessações contratuais, devidas a diferentes causas (como designadamente a caducidade dos contratos ou a saída voluntária dos trabalhadores). Entre essas cessações, ocorreu a de uma trabalhadora que aceitou uma cessação contratual por mútuo acordo depois de ter sido informada da alteração às suas condições de trabalho (a saber, uma redução de 25% da sua remuneração fixa, com base nas mesmas causas objetivas que as invocadas nas diferentes outras cessações ocorridas entre 16 e 26 de setembro de 2013). A Gestora reconheceu posteriormente que as alterações do contrato de trabalho notificadas à trabalhadora tinham excedido as alterações substanciais das condições de trabalho permitidas pela lei espanhola e aceitou indemnizar a trabalhadora.

C. Pujante Rivera interpôs um recurso contra a Gestora e o Fondo de Garantía Salarial (Fundo de garantia dos salários) no Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona (tribunal singular do trabalho n.º 33 de Barcelona), uma vez que considera que esta sociedade devia ter aplicado o processo de despedimento coletivo. Segundo C. Pujante Rivera, se se tiverem em conta as cessações de contrato ocorridas nos períodos de 90 dias que, respetivamente, precederam o seu próprio despedimento e que a ele se seguiram, o limiar numérico previsto pela lei espanhola foi atingido, uma vez que, com exceção das saídas voluntárias (num total de 5), todas as outras cessações de contratos constituem despedimentos ou cessações de contratos equiparáveis a despedimentos.

O juiz nacional submete ao Tribunal de Justiça várias questões sobre a interpretação da diretiva.

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 que **os trabalhadores que beneficiam de um contrato a prazo ou à tarefa devem ser considerados parte dos trabalhadores «habitualmente» empregados no estabelecimento em causa, na aceção da diretiva**. Se assim não fosse, haveria o risco de privar todos os trabalhadores contratados por esse estabelecimento dos direitos que lhes são reconhecidos pela diretiva, o que afetaria o efeito útil desta última. Contudo, o Tribunal de Justiça recorda² que os trabalhadores cujos contratos cessam pelo facto de chegarem regularmente ao seu termo não devem ser tomados em conta para efeitos de determinar a existência de um «despedimento coletivo» nos termos da diretiva.

O Tribunal de Justiça acrescenta que, com vista a determinar a existência de um «despedimento coletivo», na aceção da diretiva, o requisito de que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco visa exclusivamente os despedimentos em sentido estrito e não as cessações de contrato de trabalho equiparadas a um despedimento. Tal resulta inequivocamente da própria redação da diretiva e qualquer leitura diferente que visasse alargar ou restringir o âmbito de aplicação desta diretiva teria por efeito privar o requisito em questão, a saber, «que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco», de qualquer efeito útil.

Por último, o Tribunal de Justiça declara também que **o facto de um empregador proceder, unilateralmente e em detrimento do trabalhador, a uma alteração substancial dos elementos essenciais do seu contrato de trabalho por motivos não inerentes à pessoa desse trabalhador se enquadra no conceito de «despedimento» na aceção da diretiva**. O Tribunal de Justiça recorda que os despedimentos se caracterizam pela falta de consentimento do trabalhador. No presente processo, a cessação da relação laboral da trabalhadora que aceitou uma cessação contratual por mútuo acordo tem origem na mudança unilateral introduzida pelo empregador num elemento substancial do contrato de trabalho por motivos não inerentes à pessoa desta trabalhadora. Esta cessação constitui, assim, um despedimento. Com efeito, por um lado, uma vez que a diretiva visa o reforço da proteção dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo, o conceito de despedimento não pode ser objeto de interpretação restritiva. Por outro lado, o objetivo de harmonização das regras aplicáveis aos despedimentos coletivos é assegurar uma tutela comparável dos direitos dos trabalhadores nos diferentes Estados-Membros assim como aproximar os ónus que tais regras de proteção implicam para as empresas da União. O conceito de despedimento condiciona diretamente a aplicação da proteção bem como dos direitos de que beneficiam os trabalhadores em virtude desta diretiva. Este conceito tem, assim, um efeito imediato nos ónus que esta proteção implica. Por conseguinte, qualquer regulamentação nacional ou interpretação desse conceito que consistisse em considerar que, numa situação como a que está em causa, a resolução do contrato de trabalho não é um despedimento na aceção da diretiva, alteraria o seu âmbito de aplicação, privando-a, assim, do seu efeito útil.

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

Imagens da prolação do acórdão estão disponíveis em "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

² Acórdão do Tribunal de Justiça, de 13 de maio de 2015, Rabal Cañas ([C-392/13](#)), v. igualmente, CP n.º [55/15](#).