



## COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 112/24

Luxemburgo, 11 de julho de 2024

Acórdão do Tribunal de Justiça no processo C-196/23 | [Plamaro] <sup>i</sup>

### A diretiva relativa aos despedimentos coletivos também se aplica aos casos de reforma do empregador

A reforma de um empresário resultou na cessação de 54 contratos de trabalho nos oito estabelecimentos da sua empresa. Oito trabalhadores contestaram o despedimento ilícito de que consideraram ter sido objeto. Foi negado provimento ao seu recurso. O órgão jurisdicional espanhol chamado a pronunciar-se sobre o recurso tem de determinar a validade das cessações dos contratos de trabalho.

A lei espanhola prevê um procedimento de consulta dos representantes dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo. Ora, este procedimento não se aplica aos casos nos quais as cessações tenham sido causadas pela reforma do empregador quando este seja uma pessoa singular. No entanto, o órgão jurisdicional espanhol interroga-se sobre se esta exclusão é conforme com a diretiva da União relativa aos despedimentos coletivos <sup>1</sup>. Por conseguinte, interrogou o Tribunal de Justiça quanto a esta questão.

O Tribunal de Justiça começa por recordar que **a diretiva tem por principal objetivo fazer com que os despedimentos coletivos sejam precedidos de uma consulta dos representantes dos trabalhadores e com que a autoridade pública competente seja informada**. Acrescenta que, segundo jurisprudência constante, ocorre **despedimento coletivo** na aceção desta diretiva quando se verificarem cessações de contrato de trabalho **sem o consentimento dos trabalhadores** em causa.

Por conseguinte, o Tribunal de Justiça considera que **a lei espanhola é contrária à diretiva**. Com efeito, **esta última aplica-se, em caso de reforma do empregador**, quando se alcançarem os limiares de despedimentos previstos <sup>2</sup>. O Tribunal de Justiça especifica que **este caso não pode ser equiparado à situação da morte do empregador** – situação em relação à qual o Tribunal de Justiça já declarou anteriormente que a diretiva não se aplica <sup>3</sup> – uma vez que, ao contrário do empregador falecido, o empregador que se reforma está, em princípio, em condições de proceder às consultas destinadas, nomeadamente, a evitar as cessações ou a reduzir o seu número ou, em todo o caso, a atenuar as respetivas consequências.

**NOTA:** O reenvio prejudicial permite que os órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes tenha sido submetido, interroguem 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 decide o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta decisão vincula, do mesmo modo, os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não vincula o Tribunal de Justiça.

<sup>i</sup> O nome do presente processo é um nome fictício. Não corresponde ao nome verdadeiro de nenhuma das partes no processo.

O [texto integral e, sendo caso disso, o resumo](#) do acórdão são publicados no sítio CURIA no dia da prolação.

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

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

Fique em contacto!



<sup>1</sup> [Diretiva 98/59/CE do Conselho](#), de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos.

<sup>2</sup> Num período de 30 dias: um número de despedimentos igual a pelo menos 10 trabalhadores nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100 trabalhadores; um número de despedimentos igual a pelo menos 10 % do número dos trabalhadores nos estabelecimentos que empreguem habitualmente pelo menos 100 e menos de 300 trabalhadores; um número de despedimentos igual a pelo menos 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente pelo menos 300 trabalhadores. Num período de 90 dias, um número de despedimentos de pelo menos 20 trabalhadores, independentemente de qual seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão. Para o cálculo do número de despedimentos, são equiparadas a despedimentos as cessações do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes às pessoas dos trabalhadores, desde que o número de despedimentos seja de pelo menos cinco trabalhadores.

<sup>3</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça de 10 de dezembro de 2009, Rodríguez Mayor e o., [C-323/08](#).