

Processo C-496/22**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:**

22 de julho de 2022

Órgão jurisdicional de reenvio

Curtea de Apel București (Tribunal de Recurso de Bucareste, Roménia)

Data da decisão de reenvio:

22 de junho de 2022

Recorrente:

EI

Recorrido:

SC Brink's Cash Solutions SRL

Objeto do processo principal

Recurso interposto por EI para obter a alteração da sentença do Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Tribunal Regional de Bucareste, Secção do Contencioso do Trabalho e da Segurança Social, Roménia), e a declaração da ilegalidade e do caráter infundado da disposição com base na qual a recorrida fez cessar o contrato individual de trabalho de EI, no âmbito de um despedimento coletivo.

Objeto e fundamento jurídico do pedido de decisão prejudicial

Com base no artigo 267.º, TFUE, é pedida a interpretação do artigo 1.º, n.º 1, alínea b), e do artigo 6.º da Diretiva 98/59.

Questões prejudiciais

1) Opõem-se o artigo 1.º, [primeiro parágrafo, n.º 1, alínea b),] e o artigo 6.º da Diretiva 98/59/CE, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos, lidos à luz dos considerandos 2 e 6 do preâmbulo dessa diretiva, a uma legislação nacional que permite a um empregador não consultar os trabalhadores em causa num processo coletivo de despedimento quando estes não tiverem representantes já designados nem a obrigação legal de os designar?

2) Devem o artigo 1.º, [primeiro parágrafo, n.º 1, alínea b),] e o artigo 6.º da Diretiva 98/59/CE, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos, lidos à luz dos considerandos 2 e 6 do preâmbulo dessa diretiva, ser interpretados no sentido de que, na hipótese acima descrita, o empregador é obrigado a informar e a consultar todos os trabalhadores em causa no processo de despedimento coletivo?

Disposições de direito da União invocadas

Diretiva 98/59/CE relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (JO L 225, p. 16), considerandos 2, 6 e 12, artigo 1.º, n.º 1, alínea b), primeiro parágrafo, artigo 2.º, n.º 3, e artigo 6.º

Disposições de direito nacional invocadas

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Lei n.º 53/2003, que aprova o Código do Trabalho), nomeadamente o artigo 69.º, que prevê, nomeadamente, que o empregador que pretenda proceder a despedimentos coletivos é obrigado a consultar o sindicato ou, consoante o caso, os representantes dos trabalhadores; o artigo 71.º, nos termos do qual o sindicato ou, consoante o caso, os representantes dos trabalhadores podem propor ao empregador medidas para evitar os despedimentos ou para reduzir o número de trabalhadores despedidos; o artigo 221.º, nos termos do qual, no caso de entidades patronais que empreguem mais de 20 trabalhadores e nas quais não tenham sido constituídas organizações sindicais representativas em conformidade com a lei, os interesses dos trabalhadores podem ser promovidos e protegidos pelos seus representantes, eleitos e especialmente mandatados para esse efeito.

Apresentação sucinta dos factos e do processo principal

- 1 A SC Brink's Cash Solutions SRL é uma sociedade pertencente ao grupo Brink's Global Services, líder no mercado do *cash management* [gestão de tesouraria] e do transporte de valores e serviços conexos – sendo especializada na prestação de serviços de transporte e de tratamento de dinheiro, de aprovisionamento e de

manutenção dos distribuidores automáticos de papel-moeda – e emprega cerca de 2 700 trabalhadores a nível nacional.

- 2 Em 14 de agosto de 2014, foi celebrado um contrato individual de trabalho entre o recorrente, na qualidade de trabalhador, e a recorrida, na qualidade de empregador.
- 3 No contexto do surto da pandemia SARS COV 2 e da declaração do estado de emergência no território da Roménia entre 16 de março de 2020 e 15 de maio de 2020, a atividade da sociedade a nível nacional sofreu uma redução significativa, que teve repercussões nos lucros obtidos. Nesse contexto específico, para continuar a ser competitiva no mercado em causa, a sociedade começou a redimensionar a estrutura do pessoal e, em 12 de maio de 2020, iniciou um processo de despedimento coletivo; eliminou 128 postos de trabalho a nível nacional, baseando-se no critério do resultado das avaliações profissionais periódicas.
- 4 No momento do início do processo de despedimento coletivo, o mandato dos representantes dos trabalhadores da sociedade já tinha caducado, em 23 de abril de 2020, e não tinha sido renovado.
- 5 O empregador apenas notificou a intenção de proceder ao despedimento coletivo às entidades relevantes do setor, sem comunicar também aos trabalhadores essa notificação, que foi remetida ou aos representantes designados anteriormente, cujo mandato tinha caducado, ou individualmente a cada um dos trabalhadores em causa na decisão de despedimento. Na falta de designação de novos representantes dos trabalhadores, a sociedade omitiu a fase de informação e consulta, invocando a impossibilidade objetiva de a realizar e a ausência de qualquer culpa. O início do processo de despedimento coletivo ocorreu durante o estado de emergência, período durante o qual o exercício de vários direitos civis foi limitado e essa circunstância tornava pouco provável que os trabalhadores conseguissem iniciar com sucesso um processo de designação dos seus representantes a nível nacional.
- 6 No âmbito do processo de despedimento coletivo, em 2 de julho de 2020 foi emitida a carta de despedimento de EI, que este último impugnou no Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Tribunal Regional de Bucareste, Secção do Contencioso do Trabalho e da Segurança Social).
- 7 EI alegou que o empregador tinha a obrigação imperativa, ao abrigo das disposições do artigo 69.º do Código do Trabalho, de levar a cabo a referida fase de consulta e de informação dos trabalhadores, mesmo que não estivessem sindicalizados ou não tivessem designado representantes que tutelassem os seus interesses. Salientou que impedia sobre o empregador o ónus de comunicar aos trabalhadores a necessidade de designar novos representantes precisamente para essa fase e que foram gravemente violados os direitos dos trabalhadores, que não puderam propor métodos e meios para evitar o despedimento coletivo ou para reduzir o número de trabalhadores a despedir.

- 8 A sociedade defendeu-se alegando que o mandato dos representantes dos trabalhadores tinha caducado antes do início do processo de despedimento coletivo e que esse mandato não tinha sido prorrogado devido à falta de coordenação dos trabalhadores. Com efeito, uma vez que a informação e a consulta dos trabalhadores não puderam ter lugar e, como a lei prevê a obrigação de levar a cabo o processo com o sindicato ou os representantes dos trabalhadores, mas não com os trabalhadores considerados individualmente, considerou estar dispensada dessa obrigação e prosseguiu o processo de despedimento coletivo.
- 9 Vários trabalhadores despedidos no âmbito desse processo coletivo impugnaram judicialmente a legalidade do processo de despedimento e na presente data já foram proferidas várias decisões definitivas. Os órgãos jurisdicionais consideraram que as decisões de despedimento foram proferidas legalmente e que o processo de despedimento coletivo respeitou as fases previstas na lei, ainda que a fase de informação e de consulta dos trabalhadores não tenha tido lugar.
- 10 Esta solução foi igualmente acolhida pelo Tribunalul București (Tribunal Regional de Bucareste, Roménia), que negou provimento ao recurso de EI. Este interpôs recurso na Curtea de Apel București (Tribunal de Recurso de Bucareste, Roménia), que decidiu oficiosamente submeter ao Tribunal [de Justiça] um pedido de decisão prejudicial.

Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial

- 11 O órgão jurisdicional de reenvio refere, à luz dos considerandos 2, 6 e 12 e do artigo 2.º, n.º 3, da Diretiva 98/59, que um dos objetivos desta é garantir a participação dos trabalhadores no processo dos despedimentos coletivos, finalidade pela qual esta diretiva impôs aos empregadores a obrigação de informar e de consultar previamente os trabalhadores – através dos seus representantes – numa fase inicial do processo de despedimento coletivo.
- 12 A informação deve incidir sobre os aspetos essenciais das reestruturações planificadas pelo empregador e que têm consequências sobre os trabalhadores, permitindo assim que estes últimos reajam a fim de reduzir ou contrariar o impacto negativo dos despedimentos e equilibrar dessa forma a relação de força entre o empregador e os trabalhadores.
- 13 O facto de o texto da diretiva, ao determinar os beneficiários desta obrigação, se referir aos representantes dos trabalhadores, mas não a cada trabalhador ou a todos os trabalhadores, remetendo para a legislação de cada Estado-Membro, não permite considerar que, na falta de um mecanismo nacional obrigatório de designação desses representantes, a obrigação de informação e de consulta fique desprovida de conteúdo.
- 14 Da interpretação das referidas disposições da diretiva e do seu artigo 6.º, que se refere ao direito dos trabalhadores em alternativa ao dos seus representantes, a Curtea de Apel București (Tribunal de Recurso de Bucareste) conclui que a fase

de informação e de consulta dos trabalhadores (na falta dos seus representantes) é obrigatória no processo de despedimento coletivo, mesmo quando não traga concretamente qualquer alteração ao plano de reestruturação previsto pelo empregador.

- 15 Outros tribunais de recurso nacionais acolheram a solução oposta, invocando uma interpretação literal da diretiva, que prevê que os beneficiários da obrigação de informação e de consulta são os «representantes dos trabalhadores», na falta dos quais o empregador está isento da fase de informação e de consulta. Esta interpretação diferente dá lugar a soluções judiciais contraditórias sobre a legalidade de um processo de despedimento coletivo e o órgão jurisdicional de reenvio constata que necessita da resposta do Tribunal de Justiça da União Europeia para poder aplicar corretamente o direito da União.
- 16 Por conseguinte, a Curtea de Apel București (Tribunal de Recurso de Bucareste) considera que o legislador nacional não transpôs corretamente as disposições da Diretiva 98/59 para garantir o efeito útil das normas desta última, uma vez que não tornou obrigatório um mecanismo de designação dos representantes dos trabalhadores de um empregador.
- 17 As disposições do direito da União a que se referem as questões submetidas ao Tribunal [de Justiça] com o presente reenvio ainda não foram objeto de uma interpretação no sentido pedido pela Curtea de Apel București (Tribunal de Recurso de Bucareste), que remete, no seu pedido de decisão prejudicial, para o Acórdão de 16 de julho de 2009, *Mono Car Styling* (C-12/08), e para o Acórdão de 8 de junho de 1994, *Comissão/Reino Unido* (C-382/92).
- 18 No primeiro destes acórdãos, o Tribunal de Justiça declarou que o direito de informação e de consulta previsto na Diretiva 98/59, em especial no seu artigo 2.º, está concebido para os trabalhadores enquanto coletividade e, portanto, tem natureza coletiva. O Tribunal de Justiça analisou o nível de proteção deste direito apenas à luz do artigo 6.º Ora, no caso em apreço, o órgão jurisdicional de reenvio considera que se trata de determinar se o empregador tem uma obrigação de informação e de consulta quando os trabalhadores não podem ser considerados, do ponto de vista jurídico, uma coletividade no ordenamento interno.
- 19 Quanto ao segundo acórdão do Tribunal de Justiça referido, o órgão jurisdicional de reenvio faz referência aos n.ºs 18 e 24, nos quais o Tribunal de Justiça examinou uma disposição da Diretiva 77/187/CEE que definia os «representantes dos trabalhadores» em termos idênticos aos da Diretiva 98/59.
- 20 O órgão jurisdicional de reenvio sublinha, no entanto, que a jurisprudência citada não lhe permite considerar estar em presença de um *acte éclairé* [ato claro] e que a aplicação correta do direito da União no caso em apreço não se impõe com uma evidência tal que não suscite qualquer dúvida razoável.
- 21 Em matéria de litígios de trabalho, as decisões proferidas pelo órgão jurisdicional de reenvio não são objeto de nenhuma via de recurso no direito interno, pelo que

esse órgão jurisdicional está obrigado, por força do artigo 267.º, segundo parágrafo, TFUE, a submeter ao Tribunal de Justiça as questões prejudiciais.

DOCUMENTO DE TRABALHO