

Processo C-441/23**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:**

12 de julho de 2023

Órgão jurisdicional de reenvio:

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Espanha)

Data da decisão de reenvio:

7 de junho de 2023

Recorrente:

LM

Recorridas:

Omnitel Comunicaciones, S. L.

Microsoft Ibérica, S. R. L.

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Indi Marketers, S. L.

Leadmarket, S. L.

Objeto do processo principal

Trabalho temporário — Contrato de prestação de serviços — Distinção — Trabalhadora grávida — Despedimento — Nulidade do despedimento — Consequências da nulidade do despedimento

Objeto e fundamento jurídico do pedido de decisão prejudicial

Pedido de decisão prejudicial de interpretação — Artigo 267.º TFUE — Diretiva 2008/104/CE — Aplicabilidade da diretiva — Conceitos de trabalhador

temporário, empresa de trabalho temporário e utilizador — Salário — Diretiva 2006/54/CE — Licença de maternidade — Reintegração — Despedimento — Consequência da nulidade do despedimento

Questões prejudiciais

A) É a Diretiva 2008/104/CE aplicável a uma empresa que ceda uma trabalhadora a outra empresa, apesar de a primeira empresa não ser reconhecida pela legislação interna como empresa de trabalho temporário por não dispor da correspondente autorização administrativa?

B) Caso a Diretiva 2008/104/CE seja aplicável a empresas que cedem trabalhadores sem serem reconhecidas no direito interno como empresas de trabalho temporário, numa situação como a anteriormente descrita deve a trabalhadora ser considerada trabalhadora temporária na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2008/104/CE, deve a empresa Leadmarket S. L. ser considerada empresa de trabalho temporário na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea b), dessa diretiva e deve a empresa Microsoft Ibérica ser considerada utilizadora na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea d), da mesma diretiva, ou seja, pode entender-se que a empresa Leadmarket S. L. mantinha a autoridade e direção da atividade profissional (excluindo assim uma cedência da trabalhadora), pelo facto de o gerente da mesma receber da trabalhadora um relatório mensal de atividade e, além disso, assinar as respetivas licenças, férias e horários, embora a prestação de serviços diária da trabalhadora consistisse em atender os clientes da Microsoft, decidindo as ocorrências, contactando frequentemente com responsáveis da Microsoft, trabalhando a partir do seu domicílio com um computador cedido pela Microsoft e deslocando-se uma vez por semana às instalações da Microsoft?

C) Caso seja aplicável a Diretiva 2008/104/CE e se esteja perante uma cedência da trabalhadora, deve o salário desta, em aplicação do artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104/CE, ser pelo menos igual ao que lhe seria aplicável se tivesse sido recrutada diretamente pela Microsoft Ibérica S. L.?

D) É aplicável, nas condições do presente caso, o direito da trabalhadora de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente após o termo da licença de maternidade, ao abrigo do artigo 15.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional? E, não obstante a cessação do contrato entre a Microsoft Ibérica S. L. e a Leadmarket S. L., deve a reintegração ser feita na Microsoft Ibérica S. L., uma vez que não existe nenhum posto de trabalho equivalente na Leadmarket S. L.?

E) Caso seja aplicável a Diretiva 2008/104/CE por se tratar de uma cedência, devem, em virtude da aplicação do artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104/CE, as disposições legais espanholas que preveem a nulidade do despedimento de

trabalhadoras grávidas e lactantes levar a que seja declarado que a empresa de trabalho temporário e o utilizador são solidariamente responsáveis pelas consequências legalmente estabelecidas para o despedimento nulo, designadamente, a reintegração da trabalhadora no seu posto de trabalho, o pagamento dos salários não recebidos desde o despedimento até à reintegração e a obrigação de pagar as indemnizações devidas decorrentes da ilicitude do despedimento?

Disposições de direito da União invocadas

Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (a seguir, «Diretiva 2008/104»): artigos 1.º, n.º 1, 3.º, n.º 1, alíneas a), b), c), d), e) e f), 5.º, n.º 1.

Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE) (a seguir, «Diretiva 92/85»): artigos 2.º e 10.º

Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (a seguir, «Diretiva 2006/54»): artigos 2.º, n.º 2, 14.º, n.º 1, e 15.º

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia: artigos 21.º, 23.º e 30.º

Disposições de direito nacional invocadas

Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, que aprova a versão consolidada da Lei relativa ao Estatuto dos Trabalhadores), de 23 de outubro de 2015: artigos 13.º e 43.º, n.ºs 1, 2, 3 e 4, 43.º, n.º 1, alínea d), 53.º e 55.º

Ley 14/1994, de 1 de junho, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (Lei 14/1994, relativa à Regulação das Empresas de Trabalho Temporário), de 1 de junho de 1994: artigos 1.º, 2.º, n.º 2, alínea a), 12.º e 15.

Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (Lei 31/1995, relativa à Prevenção de Riscos Profissionais), de 8 de novembro de 1995: artigo 28.º

Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia (Real Decreto-Ley 28/2020, relativo ao trabalho à distância), de 22 de setembro de 2020, substituído pela Ley

10/2021, de trabajo a distancia (Lei 10/2021, relativa ao trabalho à distância), de 9 de julho de 2021: artigos 11.º e 12.º

De acordo com a legislação espanhola:

- a) A cessão de trabalhadores é um negócio jurídico que, geralmente, só é considerado legal se for celebrado por uma empresa de trabalho temporário;
- b) As empresas de trabalho temporário são assim identificadas por necessitarem de uma autorização administrativa prévia para o exercício da sua atividade;
- c) A cessão de trabalhadores caracteriza-se pelo facto de ser a empresa de trabalho temporário que recruta o trabalhador, lhe paga o salário e o inscreve na Segurança Social, encontrando-se, no entanto, o trabalhador sob a autoridade e direção do utilizador;
- d) A empresa de trabalho temporário é igualmente responsável pela formação do trabalhador em matéria de prevenção de riscos profissionais e pela vigilância da saúde dos trabalhadores, sem que por essa razão deixe de se tratar de uma cessão de trabalhadores;
- e) Assim, a empresa de trabalho temporário não é uma empresa fictícia ou inexistente, antes devendo ter uma estrutura organizativa que lhe permita cumprir as suas obrigações.

A existência de uma cessão de trabalhadores que não tenha sido efetuada por uma empresa de trabalho temporário devidamente autorizada implica, para além de eventuais sanções administrativas ou mesmo penais:

- a) que ambas as empresas, cedente e cessionária, são solidariamente responsáveis pelas obrigações assumidas para com os trabalhadores e com a segurança social (artigo 43.º, n.º 3, do Estatuto dos Trabalhadores).
- b) o trabalhador cedido considera-se contratado por tempo indeterminado e pode optar entre continuar como trabalhador da empresa cedente ou ser considerado trabalhador da empresa cessionária, na qual terá os direitos e obrigações correspondentes a um trabalhador que preste serviços no mesmo posto de trabalho ou noutro equivalente, embora a antiguidade se conte desde o início da cessão ilegal (artigo 43.º, n.º 4, do Estatuto dos Trabalhadores).

Quanto à qualificação do despedimento de nulo em caso de gozo da licença de maternidade e para assistência a menor, o Estatuto dos Trabalhadores (artigos 53.º e 55.º) dispõe que o despedimento (objetivo ou com justa causa) deve ser qualificado de nulo, nomeadamente, no caso das trabalhadoras grávidas desde a data do início da gravidez e também no caso das trabalhadoras após a retoma do trabalho no termo do período de suspensão do contrato por maternidade e para

assistência a menor, desde que não tenham decorrido mais de doze meses sobre a data do nascimento. No entanto, o despedimento não deve ser declarado nulo caso se considere justificado por se verificarem as causas que legalmente o justificam, de modo a que «[seja] declarado que a justificação do despedimento se baseia em causas não relacionadas com a gravidez ou com o exercício do direito às respetivas licenças e à licença sem vencimento acima referidas».

Segundo o Tribunal Constitucional espanhol, a nulidade do despedimento prevista nestas normas é uma garantia objetiva, prevista para a proteção dos direitos fundamentais e que deve operar mesmo que a empresa não tivesse conhecimento, à data do despedimento, de que a trabalhadora estava grávida.

Por outro lado, o despedimento também deve ser declarado nulo se se considerar que foi motivado por uma das causas que a Constituição ou a lei qualifica de discriminatórias, e como tal proibidas, ou que teve lugar em violação dos direitos fundamentais e liberdades públicas do trabalhador.

Se o despedimento for qualificado de nulo, a empresa é condenada «na reintegração imediata do trabalhador, com pagamento dos salários não recebidos» (artigo 55.º, n.º 6, do Estatuto dos Trabalhadores), não podendo o empregador optar por indemnizar a pessoa trabalhadora em alternativa à reintegração no seu posto de trabalho.

No que respeita ao trabalho à distância e ao regime de teletrabalho, este é definido como «aquele em que a prestação da atividade profissional é preponderantemente realizada no domicílio do trabalhador ou noutro local à sua escolha, em alternativa à sua prestação presencial nas instalações da empresa» (artigo 13.º do Estatuto dos Trabalhadores). Segundo a legislação espanhola, o fornecimento de meios técnicos para o trabalho à distância é da responsabilidade de quem for considerado empregador.

Apresentação sucinta dos factos e do processo principal

- 1 LM (a seguir, «LM» ou «trabalhadora») fez um estágio profissional na Microsoft Ibérica, de setembro de 2010 a junho de 2011. Posteriormente, foi sucessivamente recrutada por três empresas: a Omnitel Comunicaciones S. L. (entre 24 de agosto de 2011 e 24 de janeiro de 2012, bem como entre 21 de julho de 2014 e 23 de dezembro de 2014), a Indi Marketers S. L. (entre 4 de março de 2015 e 31 de maio de 2017) e a Leadmarket S. L. (de 1 de agosto de 2017 até ao seu despedimento em abril de 2021). Estas empresas tinham contratado diversos serviços com a Microsoft Ibérica S. L. e LM esteve a trabalhar adstrita à realização da prestação acordada entre essas empresas e a Microsoft Ibérica S. L.
- 2 LM celebrou com a Omnitel Comunicaciones S. L. três contratos interinos consecutivos, durante os quais desempenhou as funções de Customer Partner Experience da Microsoft.

- 3 Na Indi Marketers S. L. a trabalhadora exerceu funções de *marketing* para as campanhas de «Datamining Breath Microsoft» e «Telemarketing Azure partner Microsoft». Durante o referido contrato desempenhou funções de manutenção e limpeza de bases de dados, trabalhando à distância e no horário por si escolhido, indo aos escritórios da Microsoft uma vez por semana.
- 4 Durante o tempo de duração do contrato com a Leadmarket S. L., LM trabalhou como consultor/comercial diplomado superior no departamento de Original Equipment Manufacturer (OEM) da Microsoft, fazendo trabalhos de *marketing* para apoio a contas parceiras da Microsoft. Não havia trabalhadores da Microsoft que desempenhassem essas mesmas funções, as quais eram exclusivamente realizadas através de contratos externos. A prestação de serviços objeto do contrato tinha as seguintes características:
 - a) A trabalhadora tinha um contrato de trabalho com a Leadmarket S. L. que, por sua vez, tinha um contrato com a Microsoft Ibérica S. L. para prestação do serviço de atendimento à distância a clientes OEM, serviço que era desempenhado pela trabalhadora.
 - b) A trabalhadora prestava serviços à distância a partir do seu domicílio, embora se deslocasse às instalações da Microsoft Ibérica S. L. uma vez por semana, tendo para esse efeito um cartão de acesso de pessoal externo fornecido pela Microsoft Ibérica S. L.
 - c) Para a prestação de serviços utilizava um computador fornecido pela Microsoft Ibérica S. L., que esta empresa lhe entregou para seu uso por razões de segurança informática, embora inicialmente utilizasse outro computador não pertencente à Microsoft.
 - d) O serviço consistia no atendimento à distância de clientes de produtos OEM da Microsoft. A trabalhadora contactava diretamente com os clientes e dispunha de uma conta de correio eletrónico da microsoft.com, não havendo nenhum outro trabalhador da Microsoft Ibérica S. L. que realizasse este mesmo serviço.
 - e) Em tudo o que dizia respeito à execução do serviço contactava frequentemente com os responsáveis pelo correspondente departamento da Microsoft.
 - f) Além disso, enviava um relatório mensal ao gerente da Leadmarket, responsável pela marcação das suas férias, licenças, tempo de trabalho e horários de trabalho, o que comunicava à Microsoft Ibérica S. L. Foi também esta pessoa da Leadmarket que lhe deu formação.
- 5 A trabalhadora ficou grávida em 2020. Quando estava no sétimo mês da gravidez, a Microsoft comunicou à Leadmarket que o contrato terminaria em 30 de setembro de 2020 e não seria renovado por razões orçamentais.

- 6 Em 22 de setembro de 2020, a trabalhadora ficou em situação de incapacidade temporária para o trabalho e a sua filha nasceu em 8 de dezembro de 2020, data em que teve início a licença de maternidade e de assistência a menor, seguida da licença de aleitamento e do gozo das férias anuais, tudo isto até 29 de março de 2021. No próprio dia em que deveria retomar o trabalho, em 29 de abril de 2021, recebeu uma carta do gerente da Leadmarket S. L., na qual lhe era comunicada a cessação do seu contrato de trabalho com efeitos a partir de 27 de abril de 2021, alegando causas objetivas, designadamente, uma diminuição da procura em consequência da perda de projetos que estavam previstos, não dispondo a empresa de nenhum serviço onde pudesse ser colocada.
- 7 Em 14 de junho de 2021, a trabalhadora intentou uma ação contra a Microsoft Ibérica S. L. e a Leadmarket S. L., pedindo que o seu despedimento fosse declarado nulo ou, subsidiariamente, ilícito. Pedia que a Leadmarket S. L. e a Microsoft Ibérica S. L. fossem condenadas solidariamente em consequência dessa declaração. Além disso, pediu uma indemnização de 110 000 euros pela violação dos seus direitos fundamentais (discriminação em razão do sexo) e o pagamento dos salários não recebidos no valor de 1 100 euros.
- 8 Por Decisão de 30 de novembro de 2021, o Juzgado de lo Social número 39 de Madrid (Tribunal do Trabalho n.º 39 de Madrid, Espanha) considerou que não se tratava de uma cedência de trabalhador, dado que era a Leadmarket que organizava o tempo de trabalho e o horário da demandante, lhe pagava o salário, lhe deu formação, autorizava licenças ou férias e geriu as suas licenças de maternidade. Considerou também que o motivo pelo qual a Microsoft Ibérica rescindiu o contrato com a Leadmarket foi a falta de orçamento e não a gravidez e posterior maternidade da trabalhadora. Por tudo isto, absolveu a Microsoft Ibérica S. L. quanto ao despedimento e à violação de direitos fundamentais e julgou expressamente improcedente o pedido de que o salário da trabalhadora a ser considerado fosse o salário que esta teria tido se tivesse sido recrutada diretamente pela Microsoft Ibérica S. L.
- 9 No que respeita à Leadmarket S. L., a referida decisão considerou que os motivos da cessação objetiva explicados na carta de despedimento eram «genéricos, pouco claros e insuficientes» e que, por conseguinte, o despedimento era ilegal, devendo ser declarado nulo, em conformidade com o disposto na legislação espanhola, pelo facto de o mesmo ter ocorrido no período posterior à licença de maternidade e de assistência a menor.
- 10 Tendo constatado que o real motivo da cessação do contrato não configurava uma discriminação em razão da maternidade julgou improcedente o pedido de indemnização. Por último, condenou a Leadmarket S. L. a pagar à trabalhadora os salários não recebidos na proporção correspondente ao último mês de trabalho e férias vencidas e não gozadas.
- 11 LM interpôs recurso da decisão do Juzgado de lo Social de Madrid (Tribunal de Trabalho de Madrid, Espanha) no Tribunal Superior de Justicia de Madrid

(Tribunal Superior de Justiça de Madrid, Espanha; a seguir, «órgão jurisdicional de reenvio»).

Argumentos essenciais das partes no processo principal

- 12 LM alega que a sua situação na Leadmarket S. L. configurava uma cedência da prestação dos seus serviços profissionais à Microsoft Ibérica S. L., pelo que, na sua opinião, esta empresa deve ser condenada solidariamente em consequência da declaração da nulidade do despedimento, incluindo a reintegração no seu posto de trabalho. Alega igualmente que o salário deve ser o mesmo que receberia caso tivesse sido recrutada diretamente pela Microsoft Ibérica S. L.
- 13 Afirma também que a aplicação das normas legais relativas à nulidade do despedimento no caso de trabalhadoras grávidas ou de trabalhadoras após a retoma do trabalho no termo da licença de maternidade deve levar à atribuição de uma indemnização por violação de direitos fundamentais, à qual deveriam ter sido condenadas solidariamente a Microsoft Ibérica S. L. e a Leadmarket S. L.

Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial

- 14 No direito espanhol só se considera empresa de trabalho temporário a que tem como atividade fundamental a cedência de trabalhadores e que dispõe de uma autorização administrativa específica que lhe permite exercer essa atividade. Uma empresa que efetua, de forma habitual ou ocasional, cedências de trabalhadores sem dispor dessa autorização não é considerada uma empresa de trabalho temporário. A atividade assim exercida é proibida e dá lugar ao direito do trabalhador a optar pela reintegração com contrato de trabalho por tempo indeterminado no utilizador ou na empresa cedente, à responsabilidade solidária de ambas as empresas pelas obrigações laborais e de segurança social e a diversas sanções.
- 15 No entanto, a Diretiva 2008/104 define como empresa de trabalho temporário a pessoa singular ou coletiva que, de acordo com a legislação nacional, celebra contratos de trabalho ou constitui relações de trabalho com trabalhadores temporários que são cedidos temporariamente a utilizadores a fim de trabalharem sob a autoridade e direção destes. Por conseguinte, parece que basta que uma empresa ceda um trabalhador a outra, mesmo ocasionalmente, para ser considerada pela Diretiva 2008/104 uma empresa de trabalho temporário, sem exigir, como acontece na legislação espanhola, que se trate de uma empresa que tenha como atividade fundamental a cedência de trabalhadores e que disponha, para esse efeito, de uma autorização administrativa.
- 16 Com a sua primeira questão prejudicial, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se a Diretiva 2008/104 é aplicável a uma empresa que ceda a outra um trabalhador, embora o faça sem estar reconhecida pela legislação interna como empresa de trabalho temporário mediante uma autorização administrativa.

- 17 Em caso de resposta afirmativa, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se, no caso dos autos, se verificou uma cedência da trabalhadora recorrente por parte da Leadmarket S. L. à Microsoft Ibérica S. L., de modo que a trabalhadora deva ser considerada trabalhadora temporária na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2008/104, se a empresa Leadmarket S. L. deva ser considerada empresa de trabalho temporário na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea b), dessa diretiva e se a empresa Microsoft Ibérica deva ser considerada utilizador na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea d), da mesma diretiva.
- 18 O artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104 define os referidos conceitos com base no facto de o trabalhador recrutado pela empresa de trabalho temporário prestar os seus serviços «sob a autoridade e direção» do utilizador.
- 19 A dúvida que se suscita é a de saber se, tendo em conta todos os elementos que caracterizam o trabalho desempenhado pela trabalhadora expostos no anterior número 4, se pode entender que a empresa Leadmarket S. L. mantinha a autoridade e direção da atividade profissional, de modo que não se estaria perante uma cedência da trabalhadora pelo facto de o gerente dessa empresa receber um relatório mensal de atividade e, além disso, assinar as licenças, férias e horários da trabalhadora.
- 20 Sendo a Diretiva 2008/104 aplicável ao caso, parece claro que a remuneração própria do utilizador faria parte das «condições fundamentais de trabalho e de emprego» e, por força do artigo 5.º, n.º 1, desta diretiva, o pedido da trabalhadora no sentido de que o seu salário seja, pelo menos, aquele a que teria direito se tivesse sido recrutada diretamente pela Microsoft Ibérica S. L. para ocupar o mesmo posto devia ser julgado procedente.
- 21 O problema seguinte que se suscita é relativo à reintegração da trabalhadora, uma vez que o seu despedimento foi declarado nulo pelo Juzgado de lo Social (Tribunal do Trabalho, Espanha) e desta declaração de nulidade decorre o direito da trabalhadora a retomar o seu posto de trabalho anterior ao despedimento. Por força do artigo 15.º da Diretiva 2006/54, as mulheres que gozem de licença de maternidade têm o direito, após o termo da licença, de reintegrar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis, e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.
- 22 A relação contratual entre a Leadmarket S. L. e a Microsoft Ibérica S. L. tinha cessado quando a trabalhadora reintegrou o seu posto de trabalho e foi despedida pela Leadmarket S. L., pelo que só poderia reintegrar o seu posto de trabalho e voltar às suas funções anteriores à maternidade se essa reintegração se verificasse na Microsoft Ibérica S. L., pois a Leadmarket S. L. não dispõe de nenhum posto de trabalho que possa propor como alternativa. Efetivamente, esta é revel no processo e não intervém no mesmo, presumindo-se que tenha desaparecido, pelo que não se pode considerar que exista um posto equivalente nos quadros da referida empresa.

- 23 Por outro lado, há que ter em conta que se se tratasse de uma cedência regulada pela Diretiva 2008/104, o artigo 5.º, n.º 1, desta diretiva inclui entre as condições fundamentais de trabalho e de emprego cuja aplicação deve ser garantida aos trabalhadores temporários, as regras em vigor no utilizador em matéria de proteção das mulheres grávidas e lactantes, bem como em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres, e ainda quaisquer ações destinadas a combater a discriminação por motivos de sexo, «conforme estabelecidas por lei, regulamento, disposição administrativa, convenção coletiva e/ou por outras disposições de carácter geral». Uma norma legal em vigor em Espanha, tanto para o utilizador como para a cedente, é a obrigação de reintegrar, com pagamento dos salários não recebidos, as trabalhadoras que tenham sido despedidas após a retoma do trabalho no termo dos períodos de suspensão do contrato por nascimento, adoção, guarda com vista a futura adoção ou acolhimento, desde que não tenham decorrido mais de doze meses sobre a data do nascimento, da adoção, da guarda com vista a futura adoção ou do acolhimento. Esta regra está prevista na legislação espanhola para todos os casos de despedimento objetivo ou com justa causa com exceção dos casos em que o despedimento seja declarado justificado.
- 24 Por conseguinte, se a trabalhadora cedida à Microsoft Ibérica S. L. tivesse sido contratada diretamente por esta empresa e fosse por ela despedida após a incorporação no trabalho no final da suspensão do contrato por maternidade e assistência ao filho, e se este despedimento não fosse justificado e lícito, o mesmo seria declarado nulo e a Microsoft Ibérica S. L. ficaria obrigada a reintegrar a trabalhadora no seu posto de trabalho, com pagamento dos salários não recebidos desde a data do despedimento até à data da reintegração. O problema reside em saber se, pelo facto de não ser recrutada diretamente pela Microsoft Ibérica S. L. mas sim pela Leadmarket S. L., esse direito que teria a retomar o seu posto de trabalho na Microsoft desaparece, sendo a Leadmarket S. L. a única responsável pela sua reintegração, ou se, pelo contrário, a aplicação do artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2008/104 implica que a obrigação de reintegração e de todas as consequências do despedimento declarado nulo sejam exigíveis igualmente ao utilizador, a Microsoft Ibérica S. L.