Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
MICHAL BOBEK
apresentadas em 11 de junho de 2020 [1]

**Processo C-300/19**

**UQ**
**contra**
**Marclean Technologies, S.L.U.,**
**sendo intervenientes:**
**Ministerio Fiscal,**
**Fondo de Garantía Salarial**

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (Tribunal do Trabalho n.º 3 de Barcelona, Espanha)]

«Pedido de decisão prejudicial — Política social — Despedimentos coletivos — Diretiva 98/59/CE — Artigo 1.º, n.º 1, alínea a) — Período de referência para o cálculo do número de despedimentos»

## I. Introdução

1. A Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos [2], visa proporcionar uma proteção reforçada aos trabalhadores (e às suas associações) ao conceder-lhes certos direitos específicos em caso de despedimentos coletivos. Esta diretiva aplica-se quando estão reunidas as condições previstas no seu artigo 1.º Uma dessas condições diz respeito ao número de despedimentos que têm lugar num determinado período (de 30 ou 90 dias, dependendo da escolha efetuada por cada Estado-Membro).

2. As questões prejudiciais submetidas no presente processo dizem respeito ao método a utilizar para determinar esse período. Por outras palavras, como deve ser calculado esse período quando um (antigo) trabalhador e o seu (antigo) empregador discordam sobre se houve um número suficiente de despedimentos para desencadear a aplicação da Diretiva 98/59?

1 Língua original: inglês.
2 JO 1998, L 225, p. 16.

## II. Quadro jurídico

### *A. Direito da União*

3. O artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59 prevê:

«Para efeitos da aplicação da presente diretiva:

a) Entende-se por "despedimentos coletivos" os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efetuada pelos Estados-Membros:

   i) ou, num período de 30 dias:

      – no mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100,

      – no mínimo 10 % do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores,

      – no mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300;

   ii) ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão;

[…]

Para o cálculo do número de despedimentos previsto no primeiro parágrafo, alínea a), são equiparadas a despedimentos 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.»

4. O artigo 2.º da Diretiva 98/59 dispõe:

«1. Sempre que tenciona efetuar despedimentos coletivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo.»

[…]

5. O artigo 3.º da Diretiva 98/59 prevê:

«1. O empregador deve notificar por escrito a autoridade pública competente de qualquer projeto de despedimento coletivo.

[…]

A notificação deve conter todas as informações úteis respeitantes ao projeto de despedimento coletivo e às consultas aos representantes dos trabalhadores previstas no artigo 2.º, nomeadamente, os motivos do despedimento, o número de trabalhadores a despedir, o número dos trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efetuar os despedimentos.»

[…]

6. O artigo 5.º da Diretiva 98/59 dispõe:

«A presente diretiva não prejudica a faculdade que os Estados-Membros têm de aplicar ou de introduzir disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores […].»

### *B. Direito nacional*

7. O artigo 51.º, n.º 1, da Ley del Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores; a seguir «ET») prevê:

«Para efeitos do disposto na presente lei, entende-se por "despedimento coletivo" a cessação de contratos de trabalho por motivos económicos, técnicos, de organização ou de produção, quando, num período de 90 dias, a cessação abranja, no mínimo:

(a) 10 trabalhadores, nas empresas que empreguem menos de 100 trabalhadores;

(b) 10 % do número de trabalhadores, nas empresas que empreguem entre 100 e 300 trabalhadores;

(c) 30 trabalhadores, nas empresas que empreguem mais de 300 trabalhadores.

[…]

Para o cálculo do número de cessações de contratos a que se refere o primeiro parágrafo do presente número serão igualmente consideradas quaisquer outras cessações ocorridas durante o período de referência, por iniciativa do empregador por motivos não inerentes à pessoa do trabalhador e distintos dos previstos no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), da presente lei, desde que sejam afetados, pelo menos, cinco trabalhadores.

Quando, em períodos sucessivos de 90 dias, e com o objetivo de contornar o disposto no presente artigo, um empregador proceda à cessação de contratos ao abrigo do disposto no artigo 52.º, alínea c), da presente lei, em número inferior aos limiares referidos, sem que se verifiquem novas causas que justifiquem tal atuação, essas novas cessações são consideradas como tendo sido efetuadas em fraude à lei e serão declaradas nulas e sem efeito.»

8. O artigo 122.º, n.º 2, da Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (Lei que regula a jurisdição social) estabelece que a cessação do contrato é nula «quando tiver sido feita em fraude à lei, contornando as disposições sobre despedimentos coletivos».

## III. Matéria de facto, tramitação do processo nacional e questões prejudiciais

9. A demandante no processo principal começou a trabalhar para a empresa Marclean Technologies, SLU em 31 de outubro de 2016. Em 28 de maio de 2018, ficou temporariamente incapacitada para o trabalho. Em 31 de maio de 2018, foi despedida.

10. A Marclean Technologies acabou por reconhecer a ilicitude do despedimento, embora alegando que este resultava da redução da sua atividade e de incumprimentos contratuais por parte da trabalhadora. Aparentemente outros trabalhadores foram despedidos pelas mesmas razões.

11. Foi paga à demandante uma indemnização que correspondia, segundo a empresa, à indemnização que é devida nos casos em que o despedimento é judicialmente declarado ilícito. Em 11 de junho de 2018, a demandante intentou no Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Tribunal do Trabalho n.º 3 de Barcelona, Espanha) uma ação de impugnação de despedimento contra a Marclean Technologies. Pediu a declaração de nulidade do despedimento ou, subsidiariamente, da sua ilicitude. A demandante alegou que o seu despedimento fazia parte de um conjunto de despedimentos coletivos dissimulados. A este respeito, aludiu ao facto de, entre 31 de maio e 14 de agosto de 2018, terem cessado a sua atividade na empresa 7 trabalhadores (4 por motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, 2 por demissão dos próprios trabalhadores e 1 por cessação do contrato a termo). Posteriormente, em 15 de agosto de 2018, abandonaram a empresa mais 29 trabalhadores. Uma vez que todos apresentaram uma carta de demissão em 26 de julho de 2018, a empresa considerou que todos eles tinham cessado voluntariamente as relações de trabalho.

12. Em 15 de agosto de 2018, a Marclean Technologies cessou completamente a sua atividade. Em 16 de agosto de 2018, as 29 pessoas que tinham deixado aquela empresa no dia anterior, foram contratadas por outra empresa, a Risk Steward, SL.

13. O órgão jurisdicional de reenvio considera que estas últimas cessações das relações de trabalho não foram pretendidas pelos trabalhadores e, por conseguinte, constituem «despedimentos coletivos» na aceção do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59. Todavia, na medida em que estas ocorreram depois do despedimento da demandante, o órgão jurisdicional de reenvio não tem a certeza de que possam ser tidas em conta para determinar se ocorreram *despedimentos coletivos*.

14. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, na sequência de um Acórdão do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal, Espanha) de 11 de janeiro de 2017, a jurisprudência nacional interpreta o artigo 51.º, n.º 1, do ET do seguinte modo. Para determinar a existência de despedimentos coletivos contabilizam-se apenas as cessações de relações de trabalho ocorridas nos 90 dias *anteriores* à data do despedimento individual em causa. As cessações que ocorram nos 90 dias *posteriores* a essa data só podem ser tidas em conta se o empregador tiver agido de modo fraudulento.

15. Por conseguinte, tendo dúvidas quanto ao método necessário para identificar o período relevante a ter em conta para determinar se as cessações de relações de trabalho podem ser consideradas despedimentos coletivos na aceção do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59, o Juzgado de lo Social nº 3 (Tribunal do Trabalho n.º 3 de Barcelona) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), i) e ii), da [Diretiva 98/59] ser interpretado no sentido de que o período de referência de 30 ou 90 dias previsto para que se considere que se verifica um despedimento coletivo deve ser sempre contabilizado relativamente ao período anterior à data em que ocorreu o despedimento individual em causa?

2) Pode o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), i) e ii), da [Diretiva 98/59] ser interpretado no sentido de que o período de referência de 30 ou 90 dias previsto para que se considere que se verifica um despedimento coletivo pode ser contabilizado relativamente ao período posterior à data em que ocorreu o despedimento individual em causa, não sendo necessário que as cessações posteriores sejam declaradas fraudulentas?

3) Os períodos de referência do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), i) e ii), da [Diretiva 98/59] admitem uma interpretação que permita ter em conta os despedimentos ou cessações ocorridas num período de 30 ou 90 dias, de modo que o despedimento em causa tenha lugar nos referidos períodos?»

16. Foram apresentadas observações escritas pelo Governo polaco e pela Comissão Europeia.

## IV. Análise

17. Com as suas três questões, que devem ser examinadas em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pede ao Tribunal de Justiça que clarifique o modo como deve ser calculado o período de referência de 30 ou 90 dias previsto no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), i) e ii), da Diretiva 98/59.

18. Antes de abordar esta questão específica, gostaria de recordar que a aplicabilidade da Diretiva 98/59 pressupõe a existência de «despedimentos coletivos» na aceção do seu artigo 1.º, n.º 1, alínea a). Essa disposição estabelece três condições cumulativas: (1) as cessações de contratos de trabalho devem consistir em *despedimentos* (2) o *número* de despedimentos deve atingir um certo limiar quantitativo, e (3) o limiar deve ser atingido *dentro de um certo período de tempo*.

19. No que diz respeito à *primeira* condição, despedimentos na aceção do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59 são «os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores» [3]. Conforme esclareceu o Tribunal de Justiça no Acórdão Pujante Rivera, tal implica «qualquer cessação do contrato de trabalho não pretendida pelo trabalhador e, portanto, sem o seu consentimento» [4]. Também existe um despedimento quando a cessação de uma relação de trabalho resulta «do 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» [5].

20. No que diz respeito à *segunda* condição, para efeitos do cálculo do número total de despedimentos durante o período de referência, *outras* cessações de contratos de trabalho levadas a cabo por iniciativa do empregador podem ser equiparadas a despedimentos, nos termos do último parágrafo do artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59, se estiverem reunidas determinadas condições. A expressão «por iniciativa do empregador» implica, como explicou o Tribunal de Justiça, «uma manifestação direta da vontade do empregador, que consiste em tomar uma iniciativa» [6]. Por conseguinte, tais cessações de contrato diferem dos despedimentos «em razão da falta do consentimento do trabalhador» [7].

21. Compete ao órgão jurisdicional de reenvio determinar, à luz desses princípios, se as cessações das relações de trabalho dos outros trabalhadores, que deixaram a empresa no período em causa, consubstanciaram «despedimentos» (ou podem ser equiparadas a despedimentos) na aceção da Diretiva 98/59, e se o número total desses despedimentos atingiu o limiar exigido.

22. Passando agora à *terceira* condição para a existência de «despedimentos coletivos» para efeitos do disposto no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59, como deve ser calculado o período de tempo relevante em que têm que ter ocorrido os despedimentos?

23. O artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59 concedeu aos Estados-Membros a possibilidade de escolherem a duração do período no qual devem estar «concentrados» todos os despedimentos, para se apurar se o limiar estabelecido naquela disposição é atingido. Os Estados-Membros podem escolher entre um período de 30 dias [alínea i)], ou um período de 90 dias [alínea ii)].

24. Aparentemente, o Reino de Espanha optou por combinar as duas opções previstas no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), i) e ii), da Diretiva 98/59 [8]. Ao fazê-lo, pode parecer que este Estado-Membro alargou o conceito de «despedimentos coletivos».

3 V., igualmente, Acórdão de 12 de outubro de 2004, Comissão/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, n.º 66).

4 Acórdão de 11 de novembro de 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, n.º 48 e jurisprudência referida).

5 V. Acórdãos de 11 de novembro de 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, n.º 55); de 21 de setembro de 2017, Ciupa e o. (C-429/16, EU:C:2017:711, n.º 27); e de 21 de setembro de 2017, Socha e o. (C-149/16, EU:C:2017:708, n.º 25).

6 Acórdão de 10 de dezembro de 2009, Rodríguez Mayor e o. (C-323/08, EU:C:2009:770, n.º 40).

7 Acórdão de 12 de outubro de 2004, Comissão/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, n.º 56).

8 V. Artigo 51.º do ET, acima referido no n.º 7 das presentes conclusões.

25. De acordo com o artigo 5.º da Diretiva 98/59, esta «não prejudica a faculdade que os Estados-Membros têm de aplicar ou de introduzir disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores». O Tribunal de Justiça confirmou, igualmente, no Acórdão Confédération Générale du travail e o., que «os limiares fixados no artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59 constituem […] obrigações mínimas que os Estados-Membros só podem derrogar através da adoção de disposições mais favoráveis para os referidos trabalhadores» [9].

26. O cerne do presente caso não reside na potencial combinação dos dois períodos de tempo, mas sim no *método* de cálculo dos períodos de referência estabelecidos no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59.

27. Os termos utilizados no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59 são conceitos de direito da União. Como tal, o seu significado e alcance devem ser objeto de uma interpretação autónoma e uniforme, que deve atender ao contexto da disposição e à finalidade da legislação em causa. Isto garante que os Estados-Membros não alteram o âmbito de aplicação da diretiva [10]. Por conseguinte, o cálculo do prazo de 30 ou 90 dias, previsto no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59, não pode estar subordinado a regras de direito nacional.

28. No entanto, isso não esclarece de que forma deve ser determinado o período de referência em que outros despedimentos podem ser tidos em conta para efeitos do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59. São possíveis diferentes interpretações, pelo menos em teoria. O próprio órgão jurisdicional de reenvio sugeriu três métodos diferentes para o cálculo do período de referência. Nas suas observações escritas, o Governo polaco propôs outro método.

29. Os dois primeiros métodos sugeridos pelo órgão jurisdicional de reenvio consistem em determinar o período relevante apenas retrospetivamente ou apenas prospetivamente, a partir da data do despedimento individual. Assim, só os despedimentos ocorridos antes ou depois, respetivamente, do despedimento em causa é que podem ser contabilizados para efeitos dos limiares exigidos.

30. Nenhuma destas duas interpretações parece convincente.

31. Para começar, tal limitação do período de referência não resulta da *letra* do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59. Esta disposição refere-se, de um modo geral, a um «período de 30 dias» e a «um período de 90 dias» [11]. Parece-me que o sentido comum destes termos significa um *qualquer* período de 30 ou 90 dias.

32. Em seguida, a única ressalva que se pode inferir da lógica e do *contexto* é que esses períodos devem ser consecutivos, sem possibilidade de suspensão ou interrupção. Em primeiro lugar, nenhuma outra disposição da mesma diretiva prevê tal possibilidade. Em segundo lugar, o objetivo global da diretiva é detetar certo tipo de comportamentos por parte dos empregadores num período específico, o qual deve ser razoavelmente previsível e determinável.

9 Acórdão de 18 de janeiro de 2007 (C-385/05, EU:C:2007:37, n.º 45).

10 V., entre outros, Acórdão de 11 de novembro de 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743, n.º 31 e jurisprudência referida).

11 O sublinhado é meu.

33. Essas duas interpretações também parecem estar em conflito com o *objetivo* da legislação em questão. A Diretiva 98/59 visa proporcionar uma proteção reforçada aos trabalhadores em caso de despedimentos coletivos [12]. Limitar os despedimentos relevantes para efeitos da Diretiva 98/59 apenas aos que ocorreram antes ou depois de um despedimento individual, dificilmente contribuiria para alcançar esse objetivo. Com efeito, ao abrigo de tal abordagem «unilateral», menos despedimentos seriam abrangidos pelo artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59, restringindo assim consideravelmente o âmbito de aplicação desse instrumento.

34. Além disso, uma determinação *ex ante* e rígida nesses moldes do período de referência seria suscetível de produzir resultados arbitrários para os trabalhadores envolvidos. Se o período de referência fosse calculado apenas retrospetivamente (ou seja, de forma regressiva) a partir da data do despedimento individual em causa, tal significaria que o que quer que acontecesse após essa data limite não poderia seria tido em consideração. Seria esse o caso, mesmo que, por exemplo, todos os despedimentos relevantes para determinar se o respetivo limiar foi atingido tivessem ocorrido posteriormente. O mesmo aconteceria, mas de forma inversa, se o período de referência fosse calculado apenas prospetivamente, não permitindo que fosse tido em conta o número ou tipo de despedimentos que ocorressem antes do despedimento individual do trabalhador em causa.

35. Assim, não encontro apoio na Diretiva 98/59 para que o cálculo do período de referência previsto no seu artigo 1.º, n.º 1, alínea a), seja feito apenas retrospetiva ou apenas prospetivamente em relação ao trabalhador em causa que intente uma ação judicial num tribunal nacional.

36. Além disso, a meu ver, ambos os períodos mínimos dessa disposição são, pela sua natureza, *objetivos*. O seu cálculo e a duração desse período não dependem de qualquer condição de conduta fraudulenta por parte do empregador. O artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da referida diretiva não distingue entre despedimentos ilícitos e despedimentos não ilícitos. Assim, embora uma eventual fraude sob a forma de ocultação da verdadeira natureza dos despedimentos possa ser indiretamente equacionada ao abrigo da primeira ou segunda condições de aplicabilidade do artigo 1.º, n.º 1, alínea a) [13], a mesma não se repercute na duração ou no decurso do período de referência em causa.

37. Em seguida, por razões análogas, considero igualmente incorreta a abordagem sugerida pelo Governo polaco. Esse governo alega que o ponto de referência para o início do período relevante de 30 ou 90 dias deve ser o primeiro despedimento *efetuado de acordo com o plano do empregador* de proceder a despedimentos coletivos. Desde que um despedimento ocorra no prazo de 30 ou de 90 dias, determinado por referência ao plano do empregador, faz parte do despedimento coletivo e o trabalhador em causa deve beneficiar da proteção oferecida pela Diretiva 98/59.

38. Por conseguinte, o Governo polaco interpreta o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59 à luz dos seus artigos 2.º e 4.º Estas últimas disposições estabelecem determinadas obrigações, nomeadamente de informação e de consulta, para os empregadores que contemplem despedimentos coletivos. A este respeito, o Governo polaco recorda igualmente que, no Acórdão Junk, o Tribunal de Justiça decidiu que o empregador deve cumprir essas obrigações de informação, consulta e notificação *antes* de ser tomada qualquer decisão de rescindir dos contratos de trabalho [14].

39. Contudo, tal abordagem seria problemática, senão mesmo perigosa. Os despedimentos que constituem despedimentos coletivos na aceção da Diretiva 98/59 devem ser determinados *objetivamente*, apenas com base nos critérios estabelecidos no seu artigo 1.º O facto de os despedimentos de trabalhadores fazerem ou não parte de um plano previamente concebido pelo

12 V. considerando 2 da diretiva. V., igualmente, de um modo mais geral, as Conclusões do advogado-geral M. Szpunar no processo Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50, n.ºs 38 a 41).

13 V., acima, n.ºs 18 a 20 das presentes conclusões.

14 Acórdão de 27 de janeiro de 2005 (C-188/03, EU:C:2005:59, n.ºs 36 a 38).

empregador pode ter alguma relevância em termos probatórios, mas não é certamente decisivo neste contexto. Quando o número de despedimentos coletivos efetuados por um empregador atinge o limiar previsto na Diretiva 98/59, as regras desse instrumento passam a ser aplicáveis, *independentemente da intenção subjetiva* do empregador.

40. A interpretação proposta pelo Governo polaco conduziria a um resultado paradoxal. O gozo, por parte dos trabalhadores, dos direitos consagrados na Diretiva 98/59 ficaria dependente do cumprimento, por parte do empregador, das obrigações nela previstas. Um empregador que, deliberada ou negligentemente, não comunique as informações necessárias às autoridades e aos representantes dos trabalhadores, privaria, na prática, os seus trabalhadores da proteção conferida pela Diretiva 98/59. Esta interpretação é claramente contrária ao objetivo de «reforçar a proteção dos trabalhadores» [15].

41. À luz do exposto, sou da opinião de que a interpretação correta do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59 é a terceira sugerida pelo órgão jurisdicional de reenvio, e que é igualmente defendida pela Comissão.

42. A proteção de um trabalhador ao abrigo da Diretiva 98/59 será desencadeada, incluindo o acesso aos procedimentos judiciais e/ou administrativos para o cumprimento dos direitos garantidos pela diretiva nos termos do seu artigo 6.º, se o trabalhador tiver sido despedido num período consecutivo de 30 ou 90 dias, independentemente do modo como é calculado, em que o número de despedimentos atinge o limiar exigido.

43. Em função dos factos de cada caso concreto, o período de referência pode, como tal, situar-se na sua totalidade antes ou depois, ou em parte antes e em parte depois do despedimento em causa. As duas únicas condições são que (i) esses 30 ou 90 dias sejam consecutivos, e (ii) o próprio trabalhador que invoca os seus direitos ao abrigo da referida diretiva tenha sido despedido dentro desse período.

44. Por último, gostaria de salientar que a interpretação que acaba de ser sugerida diz respeito ao método de cálculo do período mínimo previsto no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59, qualquer que seja a opção do Estado-Membro em questão de dentre as duas possíveis. O mesmo não se aplica necessariamente às modalidades e formas de cálculo de períodos de proteção mais longos ou suplementares, previstos na legislação nacional nos termos do artigo 5.º da referida diretiva, desde que essa proteção suplementar não redunde, de facto, numa redução do nível mínimo de proteção garantido pelo artigo 1.º, n.º 1, alínea a).

## V. Conclusão

45. Sugiro que o Tribunal de Justiça responda às questões prejudiciais submetidas pelo Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (Tribunal do Trabalho n.º 3 de Barcelona, Espanha) do seguinte modo:

– O artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos, deve ser interpretado no sentido de que se refere a qualquer período de 30 ou 90 dias consecutivos que abranja o despedimento do trabalhador em causa.

15 V. considerando 2 da Diretiva 98/59 e Acórdão de 7 de agosto de 2018, Miriam Bichat e o. (C-61/17, C-62/17 e C-72/17, EU:C:2018:653, n.º 38).