Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
NILS WAHL
apresentadas em 5 de fevereiro de 2015[1]
Processo C-182/13
Valerie Lyttle
Sarah Louise Halliday
Clara Lyttle
Tanya McGerty
contra
Bluebird UK Bidco 2 Ltd
[pedido de decisão prejudicial apresentado pelos Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Reino Unido)]

Processo C-392/13

Andrés Rabal Cañas
contra
Nexea Gestión Documental SA,
Fondo de Garantía Salarial

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Espanha)]

Processo C-80/14

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)
B. Wilson
contra
WW Realisation 1 Ltd, em liquidação
Ethel Austin Ltd
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

[pedido de decisão prejudicial apresentado pela Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) (Reino Unido)]

«Diretiva 98/59/CE — Artigo 1.º — Despedimentos coletivos — Conceito de 'estabelecimento' — Método de cálculo do número de despedimentos»

1 — Língua original: inglês.

1. Os três processos em apreço suscitam essencialmente a mesma questão e, como tal, apreciá-los-ei conjuntamente nestas conclusões, embora não tenham sido formalmente apensados. A questão que se coloca em cada um destes processos é a seguinte: qual é o alcance exato do conceito de «estabelecimento» nos termos do artigo 1.º, n.º 1, alínea a)[2], da Diretiva 98/59/CE[3], para efeitos de determinar se ocorreu um despedimento coletivo?

2. De facto, o Tribunal de Justiça já interpretou o conceito em causa referindo-se especificamente ao ponto i) do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59. Interpretou esse conceito no sentido de que designa a «unidade a que os trabalhadores visados pela medida de despedimento estão afetos no exercício das suas funções»[4]. Nos processos anteriormente julgados, essa interpretação beneficiou os trabalhadores em questão. Contudo, nos processos vertentes, a mesma interpretação parece, *prima facie*, implicar efeitos adversos para os trabalhadores em causa. Neste contexto, a questão que agora se coloca é a de saber se essa jurisprudência também deve ser aplicada especificamente quanto ao ponto ii) do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59.

3. Na minha opinião, é essencial que o Tribunal de Justiça proceda a uma interpretação coerente do conceito em causa, facilitando, assim, a aplicação uniforme do direito da União.

I – Quadro jurídico

A – *Diretiva 98/59*

4. As disposições da Diretiva 75/129/CEE[5] e da Diretiva 92/56/CEE[6], tendo esta última alterado a primeira, foram consolidadas pela Diretiva 98/59, que revogou simultaneamente as diretivas anteriores.

5. O artigo 1.º da Diretiva 98/59 (que figura na secção I — «Definições e âmbito de aplicação») dispõe:

«1. 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,

2 — A questão complica-se pelo facto de ser feita referência a este conceito nos pontos i) e ii) dessa disposição. Nas presentes conclusões, referir-me-ei ao conceito como «o conceito em causa», indicando, sempre que apropriado, se as minhas considerações se referem especificamente a um desses pontos.

3 — Diretiva 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).

4 — V. acórdãos Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, n.º 32, e Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, n.º 25.

5 — Diretiva do Conselho, de 17 de fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (JO L 48, p. 29; EE 05 F2 p. 54).

6 — Diretiva do Conselho, de 24 de junho de 1992, que altera a Diretiva 75/129/CEE relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (JO 1992, L 245, p. 3).

— 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.

2. A presente diretiva não é aplicável:

a) Aos despedimentos coletivos efetuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, salvo se estes despedimentos forem efetuados antes do termo ou do cumprimento destes contratos;

[…]»

B – *Quadro jurídico nacional*

1. Direito do Reino Unido

6. O capítulo II da parte IV da Lei relativa aos sindicatos e às relações laborais de 1992 (versão consolidada) [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, a seguir «TULRCA»] dá cumprimento às obrigações que incumbem ao Reino Unido nos termos da Diretiva 98/59 relativamente a Inglaterra, ao País de Gales e à Escócia.

7. A section 188, n.º 1, da TULRCA dispõe que quando um empregador se proponha despedir 20 ou mais trabalhadores de um estabelecimento dentro de um período de 90 dias ou menos, deverá consultar a respeito dos despedimentos todas as pessoas que sejam representantes legítimos dos trabalhadores suscetíveis de serem afetados pelos despedimentos previstos ou pelas medidas tomadas relativamente a esses despedimentos.

8. Quando um empregador não cumpra o requisito da section 188 da TULRCA, o Tribunal do Trabalho pode decretar uma indemnização de proteção em conformidade com a section 189, n.º 2, que, nos termos da section 189, n.º 3, consiste numa ordem dirigida ao empregador para pagar a remuneração relativa ao período de proteção definido na section 189, n.º 4.

9. Na Irlanda do Norte, a Diretiva 98/59 foi transposta pela parte XIII do Decreto relativo aos direitos laborais (Irlanda do Norte) [Employment Rights (Northern Ireland) Order, a seguir «ERO»]. O artigo 216.º do ERO é substancialmente semelhante à section 188, n.º 1, da TULRCA.

2. Direito espanhol

10. A Diretiva 98/59/CE foi transposta para o direito espanhol pela Lei do Estatuto dos Trabalhadores (Ley del Estatuto de los Trabajadores, a seguir «ET»)[7]. O artigo 51.º, n.º 1, do ET («Despedimentos coletivos») prevê:

«Para efeitos do disposto na presente lei, entende-se por despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho fundada em razões económicas, técnicas, de organização ou de produção, quando, num período de noventa dias, a cessação abranja, no mínimo:

(a) dez trabalhadores, nas empresas que empreguem menos de cem trabalhadores;

(b) 10% do número dos trabalhadores da empresa, naquelas que empreguem entre cem e trezentos trabalhadores;

(c) trinta trabalhadores, nas empresas que empreguem mais de trezentos trabalhadores.

Considera-se que se verificam causas económicas quando os resultados da empresa revelem uma situação económica negativa, em casos como a existência de perdas correntes ou previstas ou a redução persistente do seu nível de receitas correntes ou de vendas. De qualquer modo, entende-se que a redução é persistente se, durante três trimestres consecutivos, o nível de receitas correntes ou de vendas de cada trimestre for inferior ao registado no mesmo trimestre do ano anterior.

[...]

Para o cálculo do número de cessações de contratos a que se refere o primeiro parágrafo deste artigo serão também considerados quaisquer outras realizadas no período de referência por iniciativa do empresário, por razões que não sejam inerentes à pessoa do trabalhador distintas das previstas no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), da presente lei[8], sempre que o seu número seja, pelo menos, cinco.

[…]»

II – **Factos, tramitação processual e questões prejudiciais**

A – *Questões prejudiciais e factos na origem dos pedidos de decisão prejudicial*

1. Processo C-182/13, Lyttle e o.

11. A Bluebird UK Bidco 2 Ltd (a seguir «Bluebird») é a atual proprietária da empresa «Bonmarché». Em janeiro de 2012, a Bonmarché tinha 394 lojas de vestuário no Reino Unido e na Ilha de Man, nas quais empregava cerca de 4 000 trabalhadores. Na Irlanda do Norte e na Ilha de Man (consideradas uma unidade administrativa única), a Bonmarché operava, à época, 20 lojas com 180 trabalhadores.

7 — BOE n.º 75, de 29 de março de 1995, p. 9654, conforme alterada.

8 — O artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do ET («Cessação do contrato de trabalho») dispõe: «O contrato de trabalho cessa […] por decurso do prazo convencionado ou com a realização da obra ou do serviço objeto do contrato […]».

12. Tendo o anterior proprietário da Bonmarché sido declarado insolvente e entrado em administração judicial, o negócio foi transferido para a Bluebird em 20 de janeiro de 2012. Na primavera de 2012, a Bluebird levou a cabo um programa de despedimentos em todo Reino Unido e na Ilha de Man. Em resultado, existem atualmente apenas 265 lojas Bonmarché e cerca de 2 900 trabalhadores no Reino Unido, mantendo-se 8 lojas e 75 trabalhadores na Irlanda do Norte. O processo de restruturação que culminou com os despedimentos não teve início antes de janeiro de 2012 e não incluiu qualquer processo de consulta coletiva suscetível de satisfazer os requisitos da Diretiva 98/59. Todos os despedimentos em causa ocorreram em 12 de março de 2012.

13. As quatro demandantes no Processo C-182/13 fazem parte de um grupo de 19 trabalhadores da Bonmarché da Irlanda do Norte, despedidos na primavera de 2012, que intentaram ações nos Industrial Tribunals da Irlanda do Norte. As quatro demandantes trabalharam em quatro lojas Bonmarché diferentes, em diversos locais da Irlanda do Norte, com menos de 20 trabalhadores em cada loja.

14. Por ter dúvidas quanto à interpretação da Diretiva 98/59, o Industrial Tribunals decidiu suspender a instância e submeter as seguintes questões prejudiciais:

«(1) No contexto do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto ii), da Diretiva [98/59], o termo 'estabelecimento' tem o mesmo significado que no contexto do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto i) dessa diretiva?

(2) Em caso de resposta negativa, pode 'um estabelecimento', para os efeitos do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto ii), ser constituído por uma subunidade organizacional de uma empresa que consiste em ou inclui mais do que uma unidade local de emprego?

(3) No artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto ii), a expressão 'no mínimo 20' refere-se ao número de despedimentos no conjunto dos estabelecimentos do empregador, ou refere-se antes ao número de despedimentos por estabelecimento? (Por outras palavras, a referência a '20' é uma referência a 20 num único estabelecimento ou a 20 no total?)»

2. Processo C-392/13, *Rabal Cañas*

15. A Nexea Gestión Documental SA (a seguir «Nexea») é uma empresa que faz parte de um grupo de sociedades propriedade de um organismo público tutelado pelo Ministério das Finanças e da Administração Pública.

16. R. Cañas começou a trabalhar na Nexea em 14 de janeiro de 2008.

17. Em 20 julho de 2012, a Nexea tinha dois estabelecimentos: um em Madrid (administração e centro de produção), com 164 trabalhadores, e um em Barcelona (centro de operações), com 20 trabalhadores. Em 20 de julho de 2012, a Nexea procedeu à cessação individual de 14 contratos de trabalho no estabelecimento de Madrid. As razões alegadas foram a redução do volume de negócios durante três trimestres consecutivos, a partir do quarto trimestre de 2011, com prejuízos nesse exercício e previsão de prejuízos para 2012. As ações de impugnação das referidas cessações foram julgadas improcedentes por diversas sentenças proferidas pelos tribunais de trabalho de Madrid.

18. Posteriormente, em agosto de 2012, foram realizadas duas cessações no estabelecimento de Barcelona. Em setembro de 2012, teve lugar uma cessação em Barcelona. Em outubro de 2012, teve lugar nova cessação em Barcelona. Em novembro de 2012, procedeu-se à cessão de três contratos de trabalho no estabelecimento de Madrid e de um no estabelecimento de Barcelona. O órgão jurisdicional de reenvio refere que as cinco cessações de outubro e novembro ocorreram por termo de contratos temporários.

19. Em 20 de dezembro de 2012, R. Cañas e 12 outros trabalhadores do estabelecimento de Barcelona foram informados por escrito da cessação individual do seu contrato de trabalho, com efeitos à própria data da notificação. As razões avançadas foram de ordem económica, de produção e de organização, similares às alegadas nas 14 cessações efetuadas em 20 de julho de 2012 no estabelecimento de Madrid. Segundo a Nexea, essas razões obrigaram-na a encerrar o centro de operações de Barcelona. Os restantes três trabalhadores do estabelecimento de Barcelona (o gerente e dois representantes comerciais) foram transferidos para o estabelecimento de Madrid.

20. Através de uma ação intentada no Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona contra a Nexea e o Fondo de Garantía Salarial (Fundo de Garantia Salarial), R. Cañas impugnou a cessação do seu contrato de trabalho. Por ter dúvidas quanto à interpretação da Diretiva 98/59, o referido órgão jurisdicional decidiu suspender a instância e submeter as seguintes questões prejudiciais:

«(1) Deve o conceito de 'despedimentos coletivos' definido no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59, ao integrar no seu âmbito todos 'os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores', de acordo com o limiar numérico que estabelece, ser interpretado, dado o seu alcance [ao nível da União Europeia], no sentido de que impede ou se opõe a que a norma de transposição nacional restrinja o respetivo âmbito apenas a determinado tipo de cessações, designadamente as que correspondem a causas 'económicas, técnicas, de organização ou de produção', como acontece com o artigo 51.º, n.º 1, do [ET]?

(2) Para efeitos de cálculo do número de despedimentos a ter em conta para a eventual verificação de um 'despedimento coletivo' nos termos definidos no artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59, quer seja como 'despedimentos efetuados por um empregador' [na sua alínea a)], quer seja como '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' [no seu segundo parágrafo], devem ser tidas em conta as cessações individuais por caducidade do contrato de trabalho a termo (por um prazo determinado, para uma obra ou um serviço convencionado) como as previstas no artigo 49.º, n.º 1, alínea c), do [ET]?

(3) É o conceito de 'despedimentos coletivos efetuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa', estabelecido no seu artigo 1.º, n.º 2, alínea a), o qual permite não aplicar a Diretiva 98/59, definido em exclusivo pelo critério estritamente quantitativo do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ou exige ainda que a causa do despedimento coletivo decorra de um mesmo quadro de contratação coletiva por um prazo determinado, para um serviço ou uma obra?

(4) Admite o conceito de 'estabelecimento', como 'conceito de direito [da União]' essencial para definir o que se deve entender por 'despedimento coletivo' no contexto do artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59, e dado o caráter de norma mínima desta diretiva estabelecido no seu artigo 5.º, uma interpretação que permita que a disposição de transposição para a legislação interna do Estado-Membro, o artigo 51.º, n.º 1, do [ET] no caso de Espanha, tome como referência para o cálculo do limiar numérico unicamente a 'empresa' na sua totalidade, com exclusão das situações nas quais o limiar numérico estabelecido no referido preceito teria sido ultrapassado se se tivesse acolhido o 'estabelecimento' como unidade de referência?»

3. Processo C-80/14, *USDAW e Wilson*

21. A WW Realisation 1 Limited (em liquidação) e a Ethel Austin Limited eram cadeias de estabelecimentos retalhistas de âmbito nacional, que operavam sob as marcas «Woolworths» e «Ethel Austin». Foram declaradas insolventes e entraram em processos de administração judicial, o que ditou o despedimento de milhares de trabalhadores por todo o Reino Unido.

22. O USDAW é um sindicato com mais de 430 000 membros em todo o Reino Unido. O USDAW congrega trabalhadores de várias atividades e indústrias, incluindo trabalhadores do comércio, fabris e de armazém, bem como motoristas e pessoal de centros de atendimento telefónico. B. Wilson era empregada no estabelecimento da Woolworths de St Ives, na Cornualha, e representante do USDAW no fórum nacional dos trabalhadores da Woolworths.

23. Na sequência da declaração da insolvência da Woolworths e da Ethel Austin, foram intentadas ações no Employment Tribunal de Liverpool e no London Central Employment Tribunal contra a Woolworths e a Ethel Austin, em nome de vários milhares de membros do USDAW que estavam empregados nessas empresas e tinham sido despedidos por motivo de extinção dos seus postos de trabalho. Foi pedida a condenação dos empregadores no pagamento de indemnizações de proteção a favor dos seus antigos trabalhadores, com o fundamento de que estes não tinham sido consultados pelos empregadores sobre os despedimentos previstos, conforme determinam as disposições aplicáveis da TULRCA.

24. O Secretary of State foi constituído parte na ação intentada contra a Woolworths no London Central Employment Tribunal, com o fundamento de que, atendendo à insolvência do empregador, recaía potencialmente sobre ele a responsabilidade pelo pagamento das eventuais indemnizações de proteção atribuídas nos termos da legislação nacional que transpõe a Diretiva 2008/94/CE[9]. A Court of Appeal explica que, no caso de a Ethel Austin ou a Woolworths serem condenadas no pagamento de uma indemnização de proteção no processo principal, se o empregador não puder satisfazer essa obrigação e um trabalhador o requerer por escrito ao Secretary of State, este é obrigado a pagar o montante a que o empregado tem direito a título dessa dívida, até ao valor máximo estipulado na lei. Se o Secretary of State não pagar, no todo ou em parte, o montante devido, o trabalhador poderá intentar uma ação num employment tribunal, que é competente para fixar o montante que o Secretary of State deve pagar.

25. Em 2 de novembro de 2011 e 18 de janeiro de 2012, respetivamente, os tribunais acima referidos atribuíram indemnizações de proteção a favor dos antigos trabalhadores da Woolworths e da Ethel Austin, com exceção de aproximadamente 4 500 trabalhadores, a quem foi negado o pagamento da referida indemnização com o fundamento de que tinham trabalhado em lojas com menos de 20 trabalhadores e que cada uma dessas lojas era considerada um estabelecimento separado. Chamado a decidir em via de recurso, o Employment Appeal Tribunal (a seguir «EAT») declarou, em 30 de maio de 2013, que, para interpretar a section 188, n.º 1, do TURLCA em conformidade com a Diretiva 98/59, era necessário suprimir a expressão «de um estabelecimento». O EAT declarou também que os trabalhadores despedidos podiam invocar diretamente a diretiva e que o Secretary of State era responsável pelo pagamento das indemnizações de proteção a todos os trabalhadores.

26. O Secretary of State foi autorizado a recorrer da decisão do EAT para a Court of Appeal. Por ter dúvidas quanto à interpretação da Diretiva 98/59, o referido órgão jurisdicional decidiu suspender a instância e submeter as seguintes questões prejudiciais:

«1) a) No artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto ii), da Diretiva [98/59] deve a [expressão] ‘no mínimo 20’ ser entendida no sentido de que se refere ao número de despedimentos efetuados em todos os estabelecimentos do empregador num período de 90 dias, ou ao número de despedimentos efetuados em cada estabelecimento individual?

b) Caso se entenda que o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto ii), se refere ao número de despedimentos efetuados em cada estabelecimento individual, qual o significado do termo ‘estabelecimento’? Deve considerar-se que este termo designa a empresa retalhista em causa

9 — Diretiva 2008/94/CE do Parlamento e do Conselho, de 22 de outubro de 2008, relativa à proteção dos trabalhadores em caso de insolvência do empregador (versão codificada) (JO L 283, p. 36).

no seu todo, como entidade económica única, ou a parte dessa empresa que prevê efetuar os despedimentos, e não a unidade a que os trabalhadores estão afetos no exercício das suas funções, isto é, cada loja individual?

2) No caso de um empregado reclamar uma indemnização de proteção contra um empregador privado, pode o Estado-Membro invocar ou arguir o facto de que a diretiva não cria direitos diretamente oponíveis ao empregador, quando:

   i) o empregador privado, caso o Estado-Membro tivesse procedido à correta transposição da diretiva, estivesse obrigado a pagar uma indemnização de proteção ao trabalhador, por não cumprimento do dever de consulta em conformidade com a diretiva, e

   ii) encontrando-se o empregador em situação de insolvência, na eventualidade de ser obrigado a pagar uma indemnização de proteção, mas não satisfazer essa obrigação, e de ser pedida a intervenção do Estado-Membro, este incorresse na obrigação de pagar ao trabalhador essa indemnização de proteção […] por força da legislação interna que transpõe a Diretiva [2008/94], sem prejuízo de qualquer limitação da obrigação de pagamento imposta à instituição de garantia do Estado-Membro estabelecida em aplicação do artigo 4.º da referida diretiva?»

B – *Processos no Tribunal de Justiça*

27. A Bluebird apresentou observações escritas no processo C-182/13, bem como o USDAW e B. Wilson no processo C-80/14. O Governo do Reino Unido também apresentou observações nestes dois processos. O Governo espanhol apresentou observações nos processos C-392/13 e C-80/14, enquanto o Governo húngaro e a Comissão apresentaram observações nos três processos.

28. Em 20 de novembro de 2014 teve lugar uma audiência conjunta, em que o USDAW e B. Wilson, a Bluebird, os Governos espanhol e do Reino Unido e a Comissão apresentaram alegações.

III – **Análise**

A – *Observações preliminares*

29. Decorre destes processos que a principal tarefa do Tribunal de Justiça é determinar a unidade relevante — *do ponto de vista do empregador* — para efeitos de calcular se os limites definidos no artigo 1.º da Diretiva 98/59 foram atingidos. Mais concretamente, a questão 3 do processo C-182/13 parece ser idêntica, em substância, à questão 1, alínea a), do processo C-80/14, dado que ambas se focam na expressão «no mínimo 20» do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto ii), da mesma diretiva. De igual modo, as questões 1 e 2 do processo C-182/13, a questão 4 do processo C-392/13 e a questão 1, alínea b), do processo C-80/14 têm todas por objeto a correta interpretação do conceito em causa.

30. Contudo, na minha opinião, estes dois aspetos (as consequências da expressão «no mínimo 20» e o significado de «estabelecimento») encontram-se relacionados — como decorre da forma como a Court of Appeal formulou a questão 1, alínea b). De facto, no que se refere aos limites definidos no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto ii), da Diretiva 98/59, que suscitaram o processo de reenvio prejudicial, a questão de saber se é necessário ter em conta o número de despedimentos em todos os estabelecimentos do empregador não é, na minha opinião, nada mais do que uma forma diferente de pedir que se esclareça a dimensão correta de um «estabelecimento». Por conseguinte, entendo que as questões 1, 2 e 3 do processo C-182/13, a questão 4 do processo C-392/13 e a questão 1, alíneas a) e b), do processo C-80/14 podem ser apreciadas conjuntamente, o que farei em seguida, nos n.ºs 36 a 63.

31. Além desta questão principal, dois dos processos (processos C-392/13 e C-80/14) suscitam questões secundárias distintas.

32. Em primeiro lugar, a maior parte das questões submetidas pelo órgão jurisdicional espanhol no processo C-392/13 dizem, de facto, respeito a outros aspetos do conceito de «despedimentos coletivos», conforme utilizado na Diretiva 98/59. Com efeito, as três primeiras questões referem-se à interpretação desse conceito *na perspetiva do trabalhador*. Entendo que a resposta a essas questões decorre claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça ou é evidente.

33. Em segundo lugar, a questão 2 do processo C-80/14 diz respeito a um assunto diferente, designadamente às consequências nos termos do direito da União da incorreta transposição da Diretiva 98/59. Apesar de tal não decorrer diretamente da redação da questão, qualquer resposta pressupõe que o Reino Unido não interpretou adequadamente o conceito em causa e, como tal, não transpôs corretamente a diretiva para a legislação nacional.

34. Além disso, antes de abordar a questão principal, a Bluebird alega que o processo C-182/13 não é admissível, uma vez que o significado de «estabelecimento» é claro. Além disso, o Governo espanhol sustenta que as circunstâncias do processo C-392/13 não constituem um despedimento coletivo nos termos da Diretiva 98/59, visto que os limites não foram atingidos. O Governo espanhol considera ainda que a questão 4 desse processo é hipotética.

35. Uma vez mais, deve recordar-se que as questões de interpretação do direito da União submetidas por um órgão jurisdicional nacional gozam de uma presunção de pertinência [10]. Não se afigura que os pedidos de interpretação da Diretiva 98/59, em ambos os processos, não estejam relacionados com as circunstâncias dos processos pendentes nos órgãos jurisdicionais de reenvio, nem que sejam hipotéticos, nem ainda que os pedidos prejudiciais não tenham a informação factual ou legal necessária para permitir ao Tribunal de Justiça dar uma resposta útil. Em especial, o argumento da Bluebird carece de fundamento, uma vez que os órgãos jurisdicionais nacionais têm inteira liberdade para recorrer ao Tribunal de Justiça se o considerarem oportuno, e a circunstância de as disposições cuja interpretação é solicitada terem já sido interpretadas pelo Tribunal de Justiça não implica a inadmissibilidade do pedido prejudicial [11]. Além disso, ao contrário do que defende o Governo espanhol, entendo que o Juzgado de lo Social nº 33 pretende saber como interpretar corretamente o conceito em causa e os limites definidos na Diretiva 98/59 para efeitos do processo de que decide. Quando anteriormente confrontado com uma situação semelhante, o Tribunal de Justiça não declarou as questões submetidas inadmissíveis [12]. Considero que não há motivos para que a decisão nos presentes processos seja diferente.

B – *Conceito em causa*

1. O paradigma: acórdãos Rockfon [13] e Athinaïki Chartopoiïa [14]

36. Em primeiro lugar, recordo que o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59 define, antes de mais, o conceito chave de «despedimentos coletivos». Este conceito tem-se mantido mais ou menos inalterado desde meados da década de setenta, quando foi adotada a Primeira Diretiva sobre os despedimentos coletivos [15].

10 — V., entre outros, o acórdão Gruslin, C-88/13, EU:C:2014:2205, n.º 28 e jurisprudência referida.

11 — V., neste sentido, acórdão Torresi, C-58/13 e C-59/13, EU:C:2014:2088, n.º 32 e jurisprudência referida.

12 — V. acórdão Rodríguez Mayor e o., C-323/08, EU:C:2009:770, n.ºs 21 a 28.

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — V. artigo 1.º da Diretiva 75/129.

37. Nos termos da Diretiva 98/59, a definição de «despedimentos coletivos» é dividida em duas partes. A primeira parte abrange os tipos de despedimentos individuais [16] que, quando têm lugar em número suficiente, dão origem a despedimentos coletivos (a seguir «despedimentos relevantes para efeitos da diretiva»). A segunda parte abrange os limites numéricos que, quando excedidos num determinado período de tempo, desencadeiam a obrigação de o empregador informar e consultar os trabalhadores nos termos do artigo 2.º da Diretiva 98/59 e a aplicação do procedimento previsto nos artigos 3.° e 4.° da mesma diretiva («procedimento de proteção»). É para efeitos desses limites que o conceito em causa é utilizado. A este propósito, a Diretiva 98/59 permite que os Estados-Membros escolham entre *dois métodos diferentes*, definidos, respetivamente, nos pontos i) e ii) do artigo 1.º, n.º 1, alínea a) [17].

38. Conforme referido anteriormente, o Tribunal de Justiça já interpretou anteriormente o conceito em causa relativamente ao ponto i) do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59 no sentido de que designa a «unidade a que os trabalhadores visados pela medida de despedimento estão afetos no exercício das suas funções» [18]. É óbvio que uma expressão deve ter em geral o mesmo significado, a fim de preservar a segurança jurídica [19]. Consequentemente, uma vez que o Tribunal de Justiça não formulou quaisquer reservas nos acórdãos Rockfon e Athinaïki Chartopoïïa, a interpretação do direito definida pelo Tribunal de Justiça no primeiro acórdão, proferido num processo prejudicial, e confirmada no segundo acórdão deve ser de aplicação geral. Não faria manifestamente sentido interpretar de forma variável um conceito subjacente a uma disposição que figura numa secção com a epígrafe «Definições e âmbito de aplicação». Fazê-lo privaria esta disposição de sentido e seria dificilmente compatível com o princípio da segurança jurídica.

39. Deste modo, a conclusão óbvia é que a interpretação do conceito em causa se aplica *erga omnes*, incluindo relativamente ao ponto ii) do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59. Em todo o caso, dado que a jurisprudência existente interpreta o conceito em causa apenas com referência ao método do ponto i), e que esta interpretação pode ser, em última instância, prejudicial para os trabalhadores dos processos em apreço, a questão que se coloca agora é a de saber se há motivos para alterar essa interpretação face às circunstâncias dos casos vertentes.

2. Não é necessário que se recomende uma alteração do paradigma

40. Nos processos C-182/13 e C-80/14, concretamente, os demandantes sugerem que se atenue o entendimento atual do conceito em causa em relação ao método do ponto ii), essencialmente com base numa interpretação teleológica da Diretiva 98/59.

16 — Saliento que a versão inglesa da Diretiva 98/59 utiliza o termo «redundancy» na expressão «collective redundancies» [despedimentos coletivos] (que surge, *inter alia*, no título dessa diretiva), mas utiliza o termo «dismissal» no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da mesma para definir «collective redundancies». Por oposição, a versão francesa da disposição utiliza a mesma palavra («licenciement»). Para evitar eventuais dúvidas, saliente-se que no texto original das presentes conclusões, em língua inglesa, são utilizados indistintamente os termos «redundancy» e «dismissal».

17 — Mais concretamente, o *primeiro método*, previsto no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto i), da Diretiva 98/59 [a seguir «método do ponto i)»], contém três alternativas, cuja aplicação depende do número total de trabalhadores do estabelecimento em causa. Implica relacionar o número de despedimentos relevantes para efeitos da diretiva durante um período mais curto (30 dias), expresso como fração ou como número absoluto, com o número total de trabalhadores. Em contrapartida, o *segundo método*, definido no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto ii) [a seguir «método do ponto ii)»], afigura-se — pelo menos à primeira vista — bastante mais simples. Exige que se determine, durante um período de tempo mais alargado (90 dias), se o número de despedimentos relevantes para efeitos da diretiva num determinado estabelecimento excede um número absoluto (19), independentemente do número total de trabalhadores desse estabelecimento.

18 — V. nota 4.

19 — V. Acordo interinstitucional, de 22 de dezembro de 1998, sobre as diretrizes comuns em matéria de qualidade de redação da legislação comunitária (JO 1999, C 73, p. 1), n.º 6.

a) Considerações relativamente à Diretiva 98/59

41. A este respeito, a *finalidade* declarada da Diretiva 98/59 é potenciar a aproximação da legislação dos Estados-Membros relativamente aos despedimentos coletivos [20]. Nesse processo, emergem dois objetivos distintos. É o primeiro desses dois objetivos que é suscetível de ser alvo de críticas ou pôr em causa o atual entendimento do conceito em apreço (abordarei o segundo objetivo no n.º 51, *infra*).

42. O objetivo da Diretiva 98/59 é, *por um lado*, instituir uma proteção mínima relativa à informação e à consulta dos trabalhadores em caso de despedimentos coletivos, continuando os Estados-Membros a ter a liberdade de adotar medidas nacionais mais favoráveis para os referidos trabalhadores (a seguir «objetivo de proteção social») [21]. Por conseguinte, o Tribunal de Justiça definiu a expressão «estabelecimento» de forma muito «ampla» — ou, por outras palavras, de forma muito intencional — a fim de limitar, na medida do possível, os casos de despedimentos coletivos não sujeitos à Diretiva 98/59 em razão da qualificação jurídica desse conceito ao nível nacional [22].

43. O facto de o Reino Unido ter optado pelo método do ponto ii) quando da transposição da Diretiva 98/59 é relevante para os processos C-182/13 e C-80/14. Deste modo, poderia arguir-se que as decisões do Tribunal de Justiça nos acórdãos Rockfon e Athinaïki Chartopoiïa só diziam respeito ao método do ponto i) ou, pelo menos, que só tinham por objeto despedimentos efetuados num único estabelecimento [23]. Com vista a promover a proteção dos trabalhadores, o Tribunal de Justiça poderia adotar uma interpretação segundo a qual todos os despedimentos relevantes para efeitos da diretiva efetuados num grupo empresarial, no âmbito de um único processo de reestruturação, estão associados. Alegadamente, esta interpretação não implicaria sequer que os pontos i) e ii) do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59 fossem interpretados de forma diferente — isto é, se se entender que a *ratio decidendi* do Tribunal de Justiça nesses acórdãos só era aplicável a casos que envolvem um estabelecimento.

44. Entendo, contudo, que essa abordagem não é correta.

45. No processo Rockfon, o Tribunal de Justiça estava perfeitamente ciente de que o conceito em causa podia ser interpretado de várias formas [24]. Apesar das diferenças nas várias versões linguísticas das Diretivas 75/129 e 98/59, há uma conclusão a retirar dos acórdãos Rockfon e Athinaïki Chartopoiïa. Ao considerar que um «estabelecimento» é a unidade local de emprego, o Tribunal de Justiça afastou a interpretação defendida pelas empresas empregadoras epónimas. Em particular, entendeu que não era adequado equiparar o conceito em causa ao de «empresa» para efeitos do capítulo 1 do título VII do Tratado FUE, ou ao de entidade empresarial com personalidade jurídica, como uma sociedade de responsabilidade limitada. O Tribunal de Justiça também não considerou adequado atribuir a esse conceito o mesmo significado associado ao direito de estabelecimento consagrado no artigo 49.º TFUE.

20 — Acórdão Comissão/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, n.º 47.

21 — V. acórdão Confédération générale du travail e o., C-385/05, EU:C:2007:37, n.º 44. V. também, relativamente à Diretiva 75/129, acórdão Rockfon, EU:C:1995:420, n.º 29.

22 — V., entre outros, acórdão Athinaïki Chartopoiïa, EU:C:2007:101, n.º 26.

23 — No processo Rockfon, EU:C:1995:420, a empresa homónima pertencia ao grupo Rockwell, com mais de 300 trabalhadores e um departamento de pessoal partilhado. A Rockfon A/S tinha um total de 162 trabalhadores, dos quais 24 ou 25 foram despedidos. No processo Athinaïki Chartopoiïa, EU:C:2007:101, o conselho de administração da Athinaïki Chartopoiïa AE decidiu encerrar uma das três unidades de produção, com 420 trabalhadores.

24 — V., neste sentido, acórdão Rockfon, EU:C:1995:420, n.º 30.

46. Consequentemente, uma das conclusões a retirar dos acórdãos Rockfon (EU:C:1995:420) e Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101) é que o Tribunal de Justiça não tem em conta a forma como a entidade empregadora se encontra estruturada internamente, focando-se, pelo contrário, na unidade local de emprego [25]. Mudar de entendimento neste momento, devido ao facto de um empregador ter várias unidades locais de emprego com menos de 20 trabalhadores seria, ao contrário do que sucedia antes, possibilitar uma interpretação maleável desse conceito, em função da estrutura interna do empregador, o que iria contra o previsto no considerando 11 do preâmbulo da Diretiva 98/59 [26].

47. De facto, a abordagem defendida pelos demandantes nos processos C-182/13 e C-80/14 vai no sentido de estender o procedimento de proteção a *todos os trabalhadores* despedidos no mesmo processo de reestruturação, independentemente da dimensão do estabelecimento em que trabalhavam. Conferir um nível máximo de proteção retirando relevância ao método de implementação seria obviamente vantajoso para os trabalhadores que, ao abrigo da atual interpretação do conceito em causa, não têm direito a uma indemnização de proteção. Contudo, essa abordagem não é compatível com o objetivo de harmonização mínima da Diretiva 98/59, que, como a Comissão referiu corretamente na audiência, não contempla, em princípio, uma proteção máxima para todos — mesmo quando o número de despedimentos excede o limite estabelecido — uma vez que também tem de estar preenchido o requisito temporal [27].

48. Além disso, não posso aceitar a ideia, referida na audiência, segundo a qual é possível usar a mesma unidade de referência quer para o método do ponto i) quer para o método do ponto ii), isto é, o «estabelecimento» e não a «empresa», e ainda assim incluir no âmbito do método do ponto ii) todos os despedimentos relevantes para efeitos da diretiva em todo o grupo que decorrem do mesmo processo de reestruturação. Tal levaria, de facto, à criação de uma ficção legal com consequências desconhecidas para o método do ponto i). Seria muito mais sincero sugerir a revogação dos acórdãos Rockfon (EU:C:1995:420) e Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101).

49. Acresce que não pude deixar de observar — nem, aliás, o Governo do Reino Unido — que o Tribunal de Justiça tem tido o cuidado de salientar os efeitos socioeconómicos que os despedimentos coletivos podem provocar *num contexto local e num ambiente social determinados* [28]. Por isso, o Tribunal de Justiça interpretou o conceito em causa como designando a «unidade a que os trabalhadores visados pela medida de despedimento estão afetos no exercício das suas funções» [29], por outras palavras, *a unidade local de emprego*. Com efeito, é precisamente a comunidade local que pode sofrer e desaparecer se não houver proteção contra os despedimentos coletivos. Em contrapartida, os despedimentos locais relevantes para efeitos da diretiva em número inferior aos limites não implicam os mesmos riscos para a sobrevivência das comunidades locais. Apesar de o número total de despedimentos efetuado num processo de reestruturação poder ser elevado à escala nacional, este facto nada prova quanto à forma como esses efeitos são sentidos a nível local. Os candidatos a empregos a nível local, quando não sejam em número elevado, podem ser mais prontamente absorvidos pelo mercado de trabalho.

25 — V., em especial, acórdãos Rockfon, EU:C:1995:420, n.º 30, e Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, n.º 28.

26 — Este considerando refere: «[…] é conveniente assegurar que as obrigações dos empregadores em matéria de informação, de consulta e de notificação sejam aplicáveis independentemente do facto de a decisão relativa aos despedimentos coletivos emanar do empregador ou de uma empresa que sobre ele exerça uma atividade de controlo».

27 — No caso concreto da Ethel Austin, entre cerca de 1 700 trabalhadores despedidos, 490 receberam uma indemnização de proteção (ou seja, cerca 71% não receberam). Contudo, no processo Woolworths, conforme se confirmou na audiência, entre os cerca de 27 000 trabalhadores despedidos, 3 233 não tiveram direito a uma indemnização de proteção (menos de 12%; v. n.os 30 e 31 da sentença do EAT, processos n.º UKEAT/0547/12/KN e n.º UKEAT/0548/12/KN). Relativamente à Bluebird, parece resultar do pedido de decisão prejudicial que, dos cerca de 105 trabalhadores despedidos na região da Irlanda do Norte, 19 não receberam indemnização de proteção (pouco mais de 18%).

28 — V. acórdão Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, n.º 28.

29 — Acórdãos Rockfon, EU:C:1995:420, n.º 32, e Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, n.º 25.

50. Por conseguinte, atendendo às considerações precedentes, não estou convencido de que o objetivo de proteção social conduza inequivocamente à interpretação defendida pelos demandantes nos processos C-182/13 e C-80/14.

51. Ainda mais importante é o facto de, apesar de garantir um nível mínimo de proteção dos direitos do trabalhadores nos diferentes Estados-Membros, a Diretiva 98/59 também procurar, *por outro lado*, harmonizar os encargos que essas normas de proteção implicam para as empresas da União Europeia (a seguir «objetivo do mercado interno») [30]. Efetivamente, apesar da crescente convergência, continuam a existir diferenças que podem ter efeito direto no funcionamento do mercado interno. Atendendo ao teor de determinados considerandos do preâmbulo da diretiva, o legislador da União entendeu de facto que o objetivo de proteção social não podia ser dissociado do objetivo do mercado interno [31]. Assim, conforme referiu o Governo húngaro, esse objetivo corrobora o entendimento de que é necessário interpretar o conceito em causa uniformemente de modo a aumentar a transparência e a previsibilidade para os empregadores que decidem reestruturar os seus negócios.

b) Outras considerações

52. Além disso, a ideia de que a interpretação do conceito em causa deve ser matizada no contexto do ponto ii) do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59 deve ser afastada por várias razões.

53. Em primeiro lugar, o facto de algumas versões linguísticas [32] fazerem referência a «estabelecimentos» no plural, não é relevante. É simplesmente uma referência genérica. Pelo contrário, outras versões linguísticas parecem ser deliberadamente mais específicas [33]. Estas versões referem-se a «estabelecimentos», no plural, no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto i), da Diretiva 98/59, mas utilizam *o singular* no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto ii). Esta redação mais precisa afasta a ideia de que a expressão «no mínimo 20» — conforme referida na questão 3 do processo C-182/13 e na questão 1 do processo C-80/14 — alude ao número de despedimentos em *todos* os estabelecimentos do empregador.

54. Em segundo lugar, atendendo ao *contexto* da Diretiva 98/59, o Tribunal de Justiça já declarou anteriormente que as obrigações processuais previstas nos artigos 2.° e 3.° da Diretiva 98/59 incumbem *apenas à empresa subsidiária que emprega os trabalhadores e não à empresa-mãe*, mesmo que a decisão de proceder ao despedimento coletivo seja tomada pela última, uma vez que a empresa-mãe não tem a qualidade de empregador [34]. Dado que as obrigações são impostas unicamente à empresa subsidiária, seria assimétrico exigir que os limites fossem calculados com referência a todo o grupo.

30 — V. acórdão Confédération générale du travail e o., EU:C:2007:37, n.º 43, e, nesse sentido, acórdão Comissão/Portugal, EU:C:2004:605, n.º 48 e jurisprudência referida. Blanpain, R., observa em *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*, Kluwer, Deventer: 1991, pp. 153 a 154 — referindo-se a um exemplo concreto — que a Diretiva 75/129 foi adotada com o objetivo de prevenir que as empresas pan-europeias especulassem sobre o local (isto é, o Estado-Membro) onde os encargos com o despedimento de trabalhadores seriam menores.

31 — Refiro-me, em particular, aos considerandos 2 a 4 e 6 do preâmbulo da Diretiva 98/59: «Considerando que se deve reforçar a proteção dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na Comunidade; […] apesar de uma evolução convergente, subsistem diferenças entre as disposições em vigor nos Estados-Membros no que respeita às modalidades e ao processo dos despedimentos coletivos, bem como às medidas suscetíveis de atenuar as consequências destes despedimentos para os trabalhadores; […] estas diferenças podem ter uma incidência direta no funcionamento do mercado interno; […] [a] concretização do mercado interno deve conduzir a uma melhoria das condições da vida e de trabalho dos trabalhadores na Comunidade Europeia […]». V. também acórdão Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, n.ºs 37 a 40.

32 — Como é o caso das versões EN, ES, FR, IT e NL.

33 — Como é o caso das versões DA, DE, FI, HR, HU e SV.

34 — Acórdão Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e o., C-44/08, EU:C:2009:533, n.ºs 57 e 58.

55. Além disso, também se deve ter em conta a forma como o conceito em causa é normalmente utilizado no direito do trabalho da União. A este respeito, a Diretiva 2002/14/CE [35] prevê, no seu artigo 2.º («Definições»), duas definições distintas dos conceitos de «empresa» e «estabelecimento». Do mesmo modo, o artigo 2.º, n.º 1, alínea b) (que figura no capítulo I — «Âmbito de aplicação e definições»), da Diretiva 2008/94 faz referência à «empresa *ou* […] estabelecimento do empregador» (sublinhado nosso), e o artigo 1.º, n.º 1, alínea a) (que figura no capítulo I — «Âmbito de aplicação e definições»), da Diretiva 2001/23/CE [36] faz referência à «transferência […] de uma empresa, estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento». Isto vem reforçar e ideia de que, nos termos do direito do trabalho da União, uma empresa não é o mesmo que um estabelecimento.

56. Em terceiro lugar, no que respeita ao *contexto legislativo* da Diretiva 98/59, os trabalhos preparatórios da Diretiva 75/129 demonstram que, quando consultado, o Comité Económico e Social sugeriu que a expressão «empresa», que surgia na proposta original da Comissão [37], fosse definida como «unidade local de emprego» [38]. No texto final, contudo, a expressão «empresa» foi substituída pela expressão «estabelecimento» — talvez com o intuito de tornar mais clara essa distinção [39]. Atendendo a estas considerações, as palavras do advogado-geral G. Cosmas permanecem tão válidas atualmente como quando observou que «[…] se o legislador comunitário tivesse pretendido que todos os trabalhadores de uma empresa, qualquer que fosse o seu local de trabalho, fossem contabilizados para se encontrar o número total de trabalhadores com base no qual se avalia a licitude do despedimento, *ter-lhe-ia sido necessário utilizar um termo mais adequado*» [40].

57. Acresce que a Diretiva 98/59 não implicou alterações reais ao regime legal anteriormente aplicável. Limitou-se a fundir e a consolidar as Diretivas 75/129 e 92/56. Não foram introduzidas alterações relevantes ao conceito em causa. Mais concretamente, decorre dos trabalhos preparatórios que o legislador da União não quis, de facto, introduzir quaisquer alterações substanciais [41], e pretendeu manter o *status quo*. Se, pelo contrário, tivesse considerado que a interpretação do conceito em causa feita pelo Tribunal de Justiça em 1995 era incorreta, a adoção da Diretiva 98/59 ter-lhe-ia proporcionado a oportunidade perfeita para alterar esse conceito, como a Bluebird referiu corretamente na audiência. Ora, isso não aconteceu, e também não foram efetuadas alterações na sequência do acórdão Athinaïki Chartopoïïa, nem posteriormente. É importante ter em conta este aspeto, uma vez que determinados comentadores tinham, de facto, tornado públicas as consequências da interpretação do acórdão Rockfon para o Reino Unido [42] — mesmo antes de a Diretiva 98/59 ter sido adotada [43].

58. Em quarto lugar, conforme o USDAW e B. Wilson observaram na audiência, o facto de os métodos do ponto i) e do ponto ii) operarem de forma diferente é inerente à forma como se encontram definidos os respetivos limites. Ambos os métodos garantem proteção aos trabalhadores em determinadas circunstâncias e não em outras. Quando se procede à comparação dos métodos, a questão que se coloca ao Tribunal de Justiça é que a diferença de aplicação é arbitrária. Contudo, esta

35 — Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia (JO L 80, p. 29).

36 — Diretiva do Conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos (JO L 82, p. 16).

37 — COM (72) 1400; v., por exemplo, projeto do artigo 4.º

38 — JO 1973, C 100, pp. 11 a 14.

39 — V. acórdão Rockfon, EU:C:1995:420, n.º 33. Afigura-se que esta alteração, que não ocorreu em todas as versões linguísticas oficiais à data, teve lugar entre a consulta do Parlamento e do Comité Económico e Social.

40 — Conclusões do advogado-geral G. Cosmas proferidas no processo Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:242, n.º 32. Sublinhado nosso.

41 — V., neste sentido, ata da 2115.ª reunião do Conselho (AGRI), que teve lugar em Bruxelas, em 20 de julho de 1998 (referências n.ºs C/98/254 e 10395/98), ponto IX, que refere que «[o] objetivo é uma consolidação clara (ou 'codificação oficial' na aceção do [ponto 1 do Acordo Interinstitucional, de 20 de dezembro de 1994 [- M]étodo de trabalho acelerado tendo em vista a codificação oficial dos textos legislativos (JO 1996, C 102, p. 2)], sem alterações substantivas.»

42 — V. Rubinstein, M., «Highlights: April 2007», 2007 *Industrial Relations Law Reports*, pp. 225 e segs., e Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford: 2012 (4.ª edição), pp. 632 e 633.

43 — V., em especial, Rubinstein, M., «Highlights: March 1996», 1996 *Industrial Relations Law Reports*, pp. 113 e segs.

modulação foi intencional, uma vez que esta escolha de método, que não constava da proposta original da Comissão, foi especificamente introduzida pelo Conselho. O que seria verdadeiramente arbitrário seria interpretar o método do ponto ii) da forma sugerida pelo USDAW e por B. Wilson, uma vez que causaria uma verdadeira rutura nos respetivos níveis de proteção conferidos.

59. A este respeito, recordo que, como se confirmou na audiência, o Reino Unido não alterou o método escolhido para transpor a diretiva desde os anos 70, quando optou legitimamente pelo método do ponto ii) e não pelo método do ponto i), numa fase em que o conceito em causa ainda não tinha o significado claro que tem atualmente.

60. Em quinto lugar, não ter em conta as diferenças inerentes aos métodos do ponto i) e do ponto ii) seria retirar ao artigo 5.º da Diretiva 98/59 todo o seu propósito [44]. A diretiva só implica uma harmonização mínima, o que significa que os Estados-Membros podem adotar normas mais favoráveis aos trabalhadores. Consequentemente, os Estados-Membros podem, por exemplo, definir limites que apliquem *ambos* os métodos, o do ponto i) e o do ponto ii), como um número inferior de despedimentos relevantes para efeitos da diretiva, ao longo de um período de tempo mais lato.

61. Por estes motivos, partilho da opinião da Bluebird, dos governos espanhol, do Reino Unido e húngaro e da Comissão, segundo a qual o conceito em causa tem de ser entendido da mesma forma relativamente ao ponto i) e ao ponto ii) do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59, ou seja, no sentido de que designa a unidade a que os trabalhadores visados pela medida de despedimento estão afetos no exercício das suas funções. Consequentemente, esta diretiva não exige — nem exclui — que se contabilizem todos os despedimentos em todos os estabelecimentos para efeitos de verificar se os limites definidos no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), foram atingidos. Cabe aos Estados-Membros decidir, se for caso disso, aumentar o nível de proteção nos termos do artigo 5.º da Diretiva 98/59, desde que seja mais favorável aos trabalhadores despedidos em *todas* as circunstâncias (e não apenas em média, como sugere o Governo espanhol). Incumbe aos órgãos jurisdicionais nacionais verificar se tal é efetivamente o caso.

62. Por último, há que esclarecer que cabe aos órgãos jurisdicionais de reenvio determinar, nos três processos, de que forma é constituída a unidade local de emprego em cada situação, dado tratar-se de matéria de facto. Por exemplo, se um empregador operar várias lojas num centro comercial, não é inconcebível que se considere que essas lojas formam uma única unidade local de emprego. Conforme observou o Governo espanhol, isso dependerá de vários fatores: i) se se pode afirmar que a entidade comum em causa apresenta uma determinada permanência e estabilidade; ii) se está afeta à execução de uma ou várias tarefas determinadas, e iii) se dispõe de um conjunto de trabalhadores bem como de meios técnicos e de uma certa estrutura organizacional que permita a realização dessas tarefas. Não é necessário que a entidade seja dotada de autonomia jurídica, económica, financeira, administrativa ou tecnológica para poder ser qualificada de estabelecimento [45].

63. Atendendo às considerações precedentes, não é necessário conhecer do pedido da Bluebird relativo à limitação dos efeitos temporais da decisão. Caso a opinião do Tribunal de Justiça não coincida com a minha, esse pedido afigura-se, em todo o caso, injustificado, dados os requisitos estritos impostos a este respeito [46].

44 — O artigo 5.º da Diretiva 98/59 dispõe que esta «não prejudica a faculdade que os Estados-Membros têm de aplicar ou de introduzir disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou de permitir ou promover a aplicação de disposições convencionais mais favoráveis aos trabalhadores».

45 — V. acórdão Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, n.ºs 27 e 28.

46 — V. acórdão Schulz e Egbringhoff, C-359/11 e C-400/11, EU:C:2014:2317, n.º 57 e segs.

C – *Questões secundárias*

64. Conforme referido anteriormente, além da questão principal anteriormente abordada, os processos C-392/13 e C-80/14 suscitam várias outras questões.

1. Questão 1 do processo C-392/13: conceito de «despedimentos coletivos»

65. Com a sua primeira questão, o Juzgado de lo Social nº 33 pede, em substância, que o Tribunal de Justiça esclareça se o conceito de «despedimentos coletivos» nos termos do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma norma nacional que restrinja o âmbito desse conceito apenas aos despedimentos baseados em causas económicas, técnicas, de organização ou de produção. Recapitulando, o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), dispõe que os despedimentos relevantes para efeitos da diretiva são os efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores.

66. Apesar de o Governo espanhol ter afirmado na audiência que tinha optado pelo método do ponto i), entendo que a Espanha implementou, de facto, uma combinação dos métodos do ponto i) e do ponto ii): o artigo 51.º, n.º 1, do ET prevê uma variável com «três alternativas» - uma abordagem abrangida pelo método do ponto i), mas conjugada com um período (mais longo) de 90 dias, que parece remeter para o método do ponto ii) [47]. No entanto, no caso vertente, a questão que se coloca é a de saber se o artigo 51.º, n.º 1, do ET define o conceito de «despedimento» de forma demasiado restritiva. O referido conceito, que tem um significado uniforme no direito da União, engloba qualquer cessação do contrato de trabalho não pretendida pelo trabalhador e, consequentemente, sem o seu consentimento [48]. Além disso, a jurisprudência indica que a expressão «motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores» deve ser alvo de interpretação extensiva [49].

67. Ora, os Estados-Membros podem, nos termos do artigo 5.º da Diretiva 98/59, conceder aos trabalhadores uma maior proteção, por exemplo, alargando o período de tempo estabelecido para contabilizar os despedimentos relevantes para efeitos da diretiva. Contudo, a diretiva não é um *smörgåsbord*, ou seja, não é possível aplicá-la consoante o que interessa! Os Estados-Membros não podem compensar um aumento do nível de proteção com a sua redução noutros aspetos, por exemplo, interpretando o conceito de «despedimento» mais restritivamente [50]. À semelhança dos métodos de cálculo dos limites — e, por conseguinte, dos próprios limites — esse conceito não é deixado à discricionariedade dos Estados-Membros [51].

68. O primeiro parágrafo do artigo 51.º, n.º 1, do ET, que transpõe o artigo 1.º da Diretiva 98/59, refere-se apenas à «cessação de contratos de trabalho, por razões económicas, técnicas, de organização ou de produção». Afigura-se que esta reserva restringe o alcance lato do conceito de «despedimento». A legislação espanhola remete, de facto, para o processo Comissão/Portugal, em que Portugal restringira ilegalmente o referido conceito aos despedimentos por razões estruturais, tecnológicas ou conjunturais [52]. Apesar de posteriormente, no acórdão Rodríguez Mayor e o. [53], o Tribunal de Justiça ter atenuado, em certa medida, o alcance desse conceito relativamente à cessação de contratos de trabalho

47 — V. acórdão Rodríguez Mayor e o., EU:C:2009:770, n.ºs 22 a 24. Além disso, no quarto parágrafo do artigo 51.º, n.º 1, do ET, a Espanha também previu que se considerará como despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho, com base em razões económicas, técnicas, de organização ou de produção, que afete todos os trabalhadores de uma empresa como resultado da cessação da atividade da empresa, ainda que os limites do artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59 não sejam atingidos, desde que o número de trabalhadores afetados seja superior a cinco.

48 — Acórdão Agorastoudis e o., C-187/05 a C-190/05, EU:C:2006:535, n.º 28 e jurisprudência referida.

49 — V., neste sentido, acórdão Rodríguez Mayor e o., EU:C:2009:770, n.º 34.

50 — V., neste sentido, acórdão Comissão / Itália, 91/81, EU:C:1982:212, n.ºs 8 a 10.

51 — V., neste sentido, acórdão Confédération générale du travail e o., EU:C:2007:37, n.º 47.

52 — V. acórdão Comissão/Portugal, EU:C:2004:605, n.º 66 e dispositivo do acórdão. V. também acórdão Comissão/Reino Unido, C-383/92, EU:C:1994:234, n.ºs 29 a 32.

53 — EU:C:2009:770. O referido processo envolvia uma questão prejudicial extremamente semelhante à ora apreciada.

resultante da morte do empregador, teve especial cuidado em distinguir essa situação concreta do acórdão anterior [54]. Uma vez que no processo C-392/13 não está em causa uma situação especial desse género, não vejo motivos para que o Tribunal de Justiça decida em sentido diverso do acórdão Comissão/Portugal. Deste modo, como observam o órgão jurisdicional de reenvio e o Governo húngaro, o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59 opõe-se a uma disposição de direito nacional como o artigo 51.º, n.º 1, do ET.

69. Contudo, o Governo espanhol refere-se à previsão «universal» do quinto parágrafo do artigo 51.º, n.º 1, do ET. Alega que, além da cessação de contratos de trabalho celebrados por um período de tempo determinado ou para a realização de uma tarefa (a seguir «contratos a termo»), também devem ser tidas em conta quaisquer outras cessações realizadas por iniciativa do empregador por razões que não sejam inerentes aos trabalhadores em causa, desde que o número de cessações seja, pelo menos, de cinco.

70. A este respeito, saliento que o quinto parágrafo do artigo 51.º, n.º 1, do ET é muito semelhante ao segundo parágrafo do artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59 e parece transpô-lo. Esta última disposição diz respeito aos «despedimentos por equiparação», que são comparados aos «despedimentos em sentido próprio» (caracterizando-se os «despedimentos em sentido próprio» pela falta de consentimento do trabalhador) [55]. Desde que o número de despedimentos por equiparação seja, pelo menos, de cinco, tornam-se relevantes para efeitos da diretiva, para cálculo dos limites.

71. No entanto, não deixa de ser verdade que, no que se refere aos «despedimentos em sentido próprio», a Diretiva 98/59 não exige que haja um mínimo de cinco despedimentos para que sejam considerados relevantes para efeitos da diretiva, facto que o Governo espanhol admitiu na audiência. Como tal, parece que, ao exigir que haja, no mínimo, cinco despedimentos por outras razões que não sejam económicas, técnicas, de organização ou de produção, o artigo 51.º, n.º 1, do ET restringe indevidamente o alcance do conceito de «despedimento». Assim, proponho que o Tribunal de Justiça responda à questão 1 do processo C-392/13 que o artigo 1.º, n.º 1, da referida diretiva se opõe a uma disposição deste tipo.

2. Questões 2 e 3 no processo C-392/13: aplicabilidade da Diretiva 98/59 aos contratos a termo

72. Com estas duas questões, o Juzgado de lo Social nº 33 pretende saber se a Diretiva 98/59 é aplicável aos contratos a termo que cessaram, quer devido ao decurso do tempo quer em resultado da realização de um serviço ou de uma tarefa predefinida.

73. Em substância, com a questão n.º 2 pretende-se saber se os contratos a termo que cessaram devem ser considerados despedimentos relevantes para efeitos da diretiva para calcular os limites do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59. O pedido prejudicial sugere, contudo, que o órgão jurisdicional de reenvio pretende apenas saber se a diretiva exige que o tribunal inclua essas cessações no cálculo dos limites relativos aos «despedimentos em sentido próprio» — sem lhes aplicar necessariamente o procedimento de proteção.

74. A questão 3, embora não se encontre redigida em termos claros, parece perguntar se o artigo 1.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 98/59 diz unicamente respeito ao despedimento coletivo de trabalhadores contratados a termo, nos casos em que os motivos do despedimento são os mesmos (por exemplo, quando vários contratos a termo expiram no final de uma época turística ou após a realização de um projeto de construção).

54 — *Ibidem*, n.º 52.

55 — V. acórdão Comissão/Portugal, EU:C:2004:605, n.º 56. Os despedimentos por equiparação ocorrem, *inter alia*, em circunstâncias em que o trabalhador é incentivado a dar o seu consentimento, por exemplo, em troca de benefícios financeiros; v. n.ºs 46 e 47 das conclusões do então advogado-geral A. Tizzano no mesmo processo (EU:C:2004:139). Por exemplo, os trabalhadores podem concordar com a reforma antecipada voluntária por iniciativa do empregador, sem que tal lhes seja atribuível individualmente; v. Barnard, C., *op. cit.*, p. 631.

75. A resposta a ambas as questões, conforme referido, em substância, pelo Governo húngaro e pela Comissão, decorre nitidamente do texto do artigo 1.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 98/59. Esta disposição exclui os contratos a termo do âmbito de aplicação da diretiva, salvo se os despedimentos forem efetuados antes do termo ou do cumprimento destes contratos. Dada a natureza de tais contratos, que — como corretamente refere a Comissão — cessam necessariamente com o termo do período convencionado, a referida norma parece totalmente aceitável. De facto, um contrato a termo que cessa de forma natural não é o mesmo que o despedimento de um trabalhador contratado por tempo indeterminado, por motivos não inerentes a esse trabalhador.

76. Esta interpretação não é posta em causa pelo segundo parágrafo do artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59. Conforme se referiu, esta norma regula os despedimentos por equiparação. Em contrapartida, não regula os contratos a termo, que se encontram exclusivamente previstos no artigo 1.º, n.º 2, da diretiva. Embora as derrogações devam, em regra, ser entendidas de forma restritiva, não é possível inserir, por via de interpretação, uma reserva adicional ao texto do artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 98/59, que dele não constava inicialmente. Este entendimento é tanto mais válido conquanto o legislador da União já inseriu uma norma específica no texto dessa derrogação, não tendo considerado necessário acrescentar mais nenhuma. No mesmo sentido, o Tribunal de Justiça já anteriormente recusou interpretar restritivamente uma derrogação semelhante ao artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 98/59[56]. *A fortiori*, entendo que não se pode aplicar a exclusão dos contratos a termo apenas às situações em que os motivos da cessação desses contratos são os mesmos.

77. Em todo o caso, o Juzgado de lo Social nº 33 não está impedido de incluir todas as cessações de contratos a termo no cálculo dos requisitos caso tal seja possível nos termos da legislação espanhola. Conforme observou o Governo húngaro, os Estados-Membros não estão impedidos de adotar, nos termos do artigo 5.º da Diretiva 98/59, normas mais favoráveis aos trabalhadores.

78. Por estes motivos, proponho que se responda às questões 2 e 3 do processo C-392/13, conjuntamente, no sentido de que, para uma correta interpretação do artigo 1.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 98/59, todos os despedimentos coletivos realizados em relação a contratos a termo estão excluídos do âmbito de aplicação da diretiva, salvo nos casos em que esses despedimentos ocorram antes do termo ou do cumprimento desses contratos. É irrelevante se as razões da cessação desses contratos são as mesmas. Tal não exclui a adoção de normas nacionais mais favoráveis aos trabalhadores.

3. Questão 2 do processo C-80/14: além do efeito direto vertical

79. Com a sua segunda questão, a Court of Appeal pretende saber se, nas circunstâncias concretas do processo, um Estado-Membro está impedido de invocar que uma diretiva não pode impor obrigações a particulares se tiver sido incorretamente transposta. Os motivos para submeter esta questão decorrem essencialmente da posição adotada pelo USDAW e por B. Wilson: em ações intentadas contra empregadores insolventes do setor privado, um Estado-Membro não pode basear-se na sua própria transposição incompleta da Diretiva 98/59, quando o Estado pode vir a ser demandado em ações posteriores nos termos da legislação nacional que transpõe a Diretiva 2008/94. Por outras palavras, afigura-se que o argumento consiste em que a Diretiva 2008/94 transforma, de certo modo, a natureza horizontal do processo intentado nos termos da Diretiva 98/59 numa natureza vertical.

80. Nesta perspetiva, a questão submetida é interessante. Contudo, para que as obrigações que decorrem da Diretiva 2008/94 sejam acionadas, é necessário que um crédito abrangido pelo âmbito de aplicação da diretiva (como uma indemnização de proteção) tenha ficado por pagar devido à insolvência do empregador. Caso o Tribunal de Justiça devesse declarar que o Reino Unido transpôs incorretamente o método do ponto ii) (e afastando a possibilidade de interpretar a lei nacional de

56 — V. acórdão Nolan, EU:C:2012:638, n.ºs 42 e 43.

forma compatível com a diretiva, uma questão que a Court of Appeal refere expressamente que não é suscitada pela questão prejudicial), o direito à indemnização de proteção pressupõe que a diretiva tem um efeito horizontal direto relativamente aos empregadores do setor privado — solventes e insolventes. Não havendo esse efeito horizontal, o argumento do USDAW e de B. Wilson levaria ao resultado absurdo de que os trabalhadores alvo de despedimentos coletivos por empregadores insolventes teriam mais direitos do que os trabalhadores afetados por despedimentos coletivos por empregadores solventes, o que não pode ser aceite. Em todo o caso, não foi invocado que a Diretiva 98/59 tem efeito horizontal, e não vejo em que medida poderia ser esse o caso. Nestas circunstâncias, a argumentação do USDAW e de B. Wilson parece votada ao fracasso.

81. Seja como for, como não considero que o Reino Unido transpôs incorretamente a Diretiva 98/59, proponho que o Tribunal de Justiça não responda a esta questão.

IV – **Conclusão**

82. Atendendo às considerações precedentes, proponho que o Tribunal de Justiça responda da seguinte forma às questões prejudiciais do processo C-182/13, submetidas pelo Industrial Tribunals (Irlanda do Norte) (Reino Unido), à questão 4 do processo C-392/13, submetida pelo Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Espanha), e às questões submetidas no processo C-80/14 pela Court of Appeal (England and Wales) (Reino Unido):

— O conceito de «estabelecimento», conforme previsto no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto ii), 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, tem o mesmo significado que nos termos do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto i), da mesma diretiva. Este conceito designa a unidade a que os trabalhadores visados pela medida de despedimento estão afetos no exercício das suas funções, a qual cabe ao órgão jurisdicional de reenvio determinar. Tal não impede os Estados-Membros de adotarem normas de transposição com base nesse conceito que, sem diminuírem o nível mínimo de proteção, sejam mais favoráveis aos trabalhadores. Cabe ao órgão jurisdicional nacional verificar se é este o caso.

Relativamente ao processo C-392/13, proponho que o Tribunal de Justiça responda da seguinte forma às questões 1, 2 e 3:

— O artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59 opõe-se uma disposição do direito nacional, como o artigo 51.º, n.º 1, da Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 29 de março de 1995, nos termos da qual têm de existir pelo menos cinco cessações de contratos de trabalho sem o consentimento dos trabalhadores em causa, por outras razões que não sejam económicas, técnicas, de organização ou de produção, para que essas cessações possam ser tidas em consideração para efeitos de determinar se ocorreram despedimentos coletivos.

— Segundo uma interpretação correta do artigo 1.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 98/59, todos os despedimentos coletivos que envolvem contratos de trabalho celebrados por um período de tempo determinado ou para a realização de uma tarefa estão excluídos do âmbito de aplicação dessa diretiva, salvo nos casos em que esses despedimentos ocorram antes do termo ou do cumprimento desses contratos. É irrelevante se as razões da cessação desses contratos são as mesmas. Tal não exclui a possibilidade de os Estados-Membros adotarem normas que, sem diminuírem o nível mínimo de proteção, sejam mais favoráveis aos trabalhadores.