CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL ANTONIO TIZZANO
apresentadas em 30 de Setembro de 2004 [1]

1. O processo em análise diz respeito a duas questões prejudiciais apresentadas ao Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias pelo Arbeitsgericht Berlin (tribunal de trabalho) (República Federal da Alemanha) relativas à interpretação da Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos (a seguir «directiva») [2].

2. Em síntese, o juiz *a quo* pede ao Tribunal de Justiça, por um lado, que esclareça o sentido que se deve atribuir ao conceito de «despedimento» constante da directiva e, por outro, o alcance dos deveres de informação e consulta impostos aos empregadores pela mesma directiva.

I — Quadro jurídico

O direito comunitário aplicável

3. Baseada no artigo 100.º do Tratado CEE (actual artigo 94.º CE), a directiva foi aprovada com o objectivo de atenuar as repercussões que as divergências entre as legislações nacionais em matéria de despedimentos colectivos podem ter no funcionamento do mercado interno (quarto considerando). A directiva visa reforçar a protecção dos trabalhadores, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na Comunidade, e os princípios de política social consagrados na Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores de 1989 e no artigo 136.º CE (segundo e sexto considerandos).

4. O artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva precisa o conceito de despedimento colectivo, definindo-o como «os despedimentos efectuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores», quando o número de despedimentos abranger, num determinado período de tempo, um certo limiar, calculado pela directiva com base no número de trabalhadores normalmente empregados na empresa em causa.

1 — Língua original: italiano.
2 — JO L 225, p. 16.

5. Os artigos 2.º, 3.º e 4.º estabelecem as formalidades processuais que os empregadores devem respeitar quando decidem proceder a um despedimento colectivo.

6. O artigo 2.º estabelece:

«1. Sempre que tenciona efectuar despedimentos colectivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objectivo de chegar a um acordo.

2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos.

Os Estados-Membros podem prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos, nos termos das legislações e/ou práticas nacionais.

3. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas:

a) facultar-lhes todas as informações necessárias; e

b) comunicar-lhes, sempre por escrito:

i) os motivos do despedimento previsto,

ii) o número e as categorias dos trabalhadores a despedir,

iii) o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados,

iv) o período durante o qual se pretende efectuar os despedimentos,

v) os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir, na medida em que as leis e/ou práticas nacionais dêem essa competência ao empregador,>

vi) o método previsto para o cálculo de qualquer eventual indemnização de despedimento que não a que decorre das leis e/ou práticas nacionais.

O empregador deve remeter cópia à autoridade pública competente pelo menos dos elementos da comunicação escrita previstos nas subalíneas i) a v) da alínea b).

[...]»

7. Em seguida, o artigo 3.º estabelece:

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

No entanto, os Estados-Membros podem prever que, [no] caso de um projecto de despedimento colectivo resultante da cessação das actividades de um estabelecimento na sequência de uma decisão judicial, o empregador seja obrigado a notificar por escrito a autoridade pública competente apenas se esta a solicitar.

A notificação deve conter todas as informações úteis respeitantes ao projecto de despedimento colectivo 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 efectuar os despedimentos.

2. O empregador deve remeter aos representantes dos trabalhadores uma cópia da notificação prevista no n.º 1.

Os representantes dos trabalhadores podem transmitir as suas eventuais observações à autoridade pública competente.»

8. Segue-se o artigo 4.º da directiva, que estabelece:

«1. Os despedimentos colectivos, de cujo projecto tenha sido notificada a autoridade

pública competente, não podem produzir efeitos antes de decorridos 30 dias após a notificação prevista no n.º 1 do artigo 3.º e devem respeitar as disposições reguladoras dos direitos individuais em matéria de aviso prévio de despedimento.

Os Estados-Membros podem conceder à autoridade pública competente a faculdade de reduzir o prazo referido no primeiro parágrafo deste número.

2. A autoridade pública competente aproveitará o prazo referido no n.º 1 para procurar soluções para os problemas criados pelos despedimentos colectivos previstos.

3. Quando o prazo inicial previsto no n.º 1 for inferior a 60 dias, os Estados-Membros podem conceder à autoridade pública competente a faculdade de determinar a dilatação do prazo inicial até 60 dias após a notificação, sempre que se verifique o risco de não se encontrar, no prazo inicial, solução para os problemas criados pelos despedimentos colectivos previstos.

Os Estados-Membros podem conceder à autoridade pública competente mais amplas faculdades de dilatação de prazo.

O empregador deve ser informado da dilatação e dos seus motivos antes de expirar o prazo inicial previsto no n.º 1.

4. Os Estados-Membros não são obrigados a aplicar o presente artigo em caso de despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades de um estabelecimento, quando esta resultar de uma decisão judicial.»

9. Por fim, o artigo 5.º da directiva estabelece:

«A presente directiva 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.»

Direito nacional

10. A Alemanha transpôs a directiva mediante a adopção da Kündigungsschutzgesetz (lei de protecção em matéria de despedimentos, a seguir «KSchG»).

11. São relevantes para o presente litígio os §§ 17 e 18 da KSchG e o § 102 da Betriebsverfassungsgesetz (lei relativa à constituição das empresas, a seguir «BetrVG»).

12. O § 17 da KSchG estabelece que, sempre que pretenda efectuar um determinado número de despedimentos [3] no prazo de 30 dias, o empregador é obrigado: i) a fornecer à comissão de trabalhadores todas as informações pertinentes e inerentes, designadamente, aos motivos pelos quais pretende proceder ao despedimento, ao período temporal em que esse despedimento deverá ocorrer, ao número e às categorias de trabalhadores a despedir e aos critérios previstos para a escolha dos trabalhadores a despedir (n.º 2), e ii) a notificar a sua intenção ao Instituto do Emprego, transmitindo-lhe cópia da comunicação enviada à comissão de trabalhadores e do parecer desta comissão relativamente aos despedimentos (n.ºs 1 e 3).

13. O § 18 da KSchG estabelece, por seu lado, que:

«1) Os despedimentos sujeitos a notificação nos termos do § 17 só produzem efeitos decorrido um mês sobre a recepção da notificação por parte do Instituto do Emprego e havendo acordo deste; esse acordo pode ser manifestado com efeitos retroactivos à data de recepção da notificação.

2) Em casos especiais, o Instituto do Emprego pode decidir que os despedimentos só produzem efeitos dois meses após a recepção da notificação.»

14. Por fim, o § 102 da BetrVG estabelece a ineficácia do despedimento sem a consulta prévia da comissão de trabalhadores.

II — Matéria de facto e tramitação processual

15. I. Junk era empregada da AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (a seguir «AWO»), empresa que tinha por objecto a prestação de serviços de enfermagem ao domicílio e empregava cerca de 430 trabalhadores.

3 — Em especial, o limiar de despedimentos a efectuar no prazo de 30 dias necessário para dar origem ao processo em análise é assim estabelecido: «1. Mais de 5 trabalhadores nas empresas que normalmente empregam mais de 20 e menos de 60 trabalhadores; 2. 10% de trabalhadores habitualmente empregados ou mais de 25 trabalhadores nas empresas que normalmente empregam menos de 60 e mais de 500 trabalhadores; 3. Pelo menos 30 trabalhadores nos estabelecimentos que normalmente empregam pelo menos 500 trabalhadores.»

16. Dos autos resulta que, devido a dificuldades de pagamento, em 31 de Janeiro de 2002, a AWO apresentou um pedido de instauração do processo de insolvência. Em 1 de Fevereiro seguinte exonerou todas as suas colaboradoras e colaboradores da obrigação de prestação de trabalho e não lhes pagou a remuneração referente ao mês de Janeiro de 2002.

17. Em 5 de Fevereiro de 2002, foi instaurado o processo de insolvência provisória e, em 1 de Maio, foi instaurado o processo definitivo [4].

18. Em 23 de Maio do mesmo ano, o administrador da insolvência celebrou com a comissão de trabalhadores um acordo sobre o encerramento da actividade empresarial da AWO, assim como um plano social, nos termos do § 112 da BetrVG.

19. Por carta de 19 de Junho, o administrador da insolvência comunicou à comissão de trabalhadores da AWO que, devido à liquidação da sociedade, pretendia extinguir, no prazo máximo de três meses previsto no processo de insolvência, todos os contratos de trabalho em vigor, entre os quais o de I. Junk. À comunicação foi anexada uma lista dos trabalhadores objecto do despedimento colectivo com a indicação dos seus nomes, moradas, datas de nascimento, escalão fiscal e reduções fiscais por filho a cargo constantes da ficha de contribuinte e as respectivas datas de início da relação de trabalho.

20. Esta carta foi recebida pela comissão de trabalhadores da AWO em 19 de Junho.

21. Em 26 de Junho, o presidente da comissão de trabalhadores comunicou ao administrador judicial o acordo da comissão de trabalhadores à proposta apresentada pelo administrador.

22. Por carta de 27 de Junho, recebida por I. Junk no dia 29 do mesmo mês, o administrador da insolvência comunicou-lhe a intenção de pôr fim ao seu contrato de trabalho, por motivos inerentes à empresa, com efeitos a partir de 30 de Setembro.

23. Em 27 de Agosto, o administrador notificou o Instituto do Emprego do despedimento dos trabalhadores que ainda mantinham os seus contratos de trabalho com a AWO, nos termos do § 17, n.º 3, da KSchG, juntando à notificação o parecer da comissão de trabalhadores. Essa notificação foi recebida pelo Instituto do Emprego no próprio dia.

4 — Dos autos resulta que, a seguir ao início do processo de insolvência, muitos trabalhadores se despediram, de forma que em meados de Junho de 2002 só 176 trabalhadores mantinham o seu contrato de trabalho com a AWO e, em final de Agosto de 2002, esse número diminuiu para 172.

24. I. Junk impugnou o despedimento no tribunal *a quo*, invocando a sua ineficácia.

25. Para efeitos do presente processo, deve recordar-se que a alegada ineficácia do despedimento, segundo a recorrente no processo principal, decorre do facto de o administrador não ter consultado, de forma válida, a comissão de trabalhadores antes do despedimento, como é estabelecido no § 102 da BetrVG, e por não ter aplicado correctamente o procedimento de informação e consulta previsto para os despedimentos colectivos pelo § 17 e seguintes da KSchG.

26. O Arbeitsgericht, tendo dúvidas sobre a interpretação da directiva, suspendeu a instância e colocou ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 234.º CE, as seguintes questões prejudiciais:

«1) A Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados Membros respeitantes aos despedimentos colectivos, deve ser interpretada no sentido de que por «despedimento» («Entlassung»), na acepção do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da directiva se deve entender a declaração de despedimento («Kündigung»), entendida como o primeiro acto dirigido a fazer cessar a relação laboral, ou deve antes entender-se a cessação da relação subsequente ao decurso do prazo de aviso prévio?

2) No caso de o conceito de «despedimento» («Entlassung») dever ser entendido como a declaração de despedimento («Kündigung»), a referida directiva exige que tanto o processo de consulta previsto no artigo 2.º, como o processo de notificação, previsto nos artigos 3.º e 4.º, devem estar concluídos antes da declaração do despedimento?»

27. Apresentaram observações escritas no processo em apreço o Governo austríaco, o Governo do Reino Unido e a Comissão.

28. Intervieram na audiência de 15 de Julho de 2004 o Governo do Reino Unido e a Comissão.

III — Análise jurídica

A — *Quanto à primeira questão*

29. Com a primeira questão, o tribunal nacional pede, em substância, que seja

definido o conceito de «despedimento», por forma a poder esclarecer-se se os deveres de consulta e notificação estabelecidos na directiva foram respeitados no processo *a quo*.

30. O problema, como explica o juiz do reenvio, suscita-se porque a versão alemã da directiva usa o termo «Entlassung» [5]. Mas, continua o juiz *a quo*, na ordem jurídica alemã, esse termo refere-se ao momento em que o despedimento produz os seus efeitos, e distingue-se claramente do termo «Kündigung», que significa, pelo contrário, a «declaração de despedimento», ou seja, a manifestação da intenção do empregador pôr fim à relação de trabalho.

31. Aplicado às disposições sobre o despedimento colectivo, isto significaria que, para efeitos de cumprimento das obrigações processuais previstas na directiva, o momento em que essas obrigações deviam estar cumpridas não seria o da «declaração de despedimento» por parte do empregador, mas o da *efectiva* resolução da relação de trabalho. Com a consequência de que o empregador só poderia informar e ouvir os representantes dos trabalhadores e notificar o projecto de despedimento colectivo às autoridades públicas competentes *após* as declarações individuais de despedimento, ainda que antes da extinção formal das relações de trabalho.

32. Considerando que tal interpretação pode ser incompatível com os objectivos de protecção dos trabalhadores prosseguidos pela directiva, o juiz nacional pergunta se o conceito de «despedimento», nos termos do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da directiva, não deve antes corresponder ao de «declaração de despedimento» («Kündigung»).

33. Diferente opinião é a do Governo do Reino Unido, que, invocando argumentos de carácter literal e teleológico, sustenta que o conceito de «despedimento» relevante para efeitos da aplicação da directiva se refere ao momento em que termina a relação de trabalho.

34. Quanto ao argumento literal, o Governo do Reino Unido observa que a directiva fala de «despedimentos *efectuados*» por um empregador [«dismissals *effected*»; v. artigo 1.º, n.º 1, alínea a)]. Ora, um despedimento só pode «produzir efeitos» (artigo 4.º, n.º 1) no momento em que a relação de trabalho se extingue, ou seja, quando o trabalhador deixa efectivamente de

5 — V. a versão em língua alemã do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da directiva:
«Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen: a) 'Massenentlassungen' sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen - nach Wahl der Mitgliedstaaten - die Zahl der Entlassungen [...]»

estar na dependência do empregador. Com efeito, até esse momento, pode sempre haver uma revogação da declaração de despedimento.

35. Esta interpretação é ainda corroborada, segundo o Reino Unido, pela distinção expressa feita no artigo 4.°, n.° 1, entre o conceito de «despedimento» e o de «aviso prévio» («notice of dismissal»). Ora, segundo o Governo do Reino Unido, a distinção entre estes dois conceitos é absolutamente clara, pois um refere-se ao momento em que os despedimentos «podem produzir efeitos» («collective redundancies [...] shall take effect»), enquanto o outro se refere ao momento em que o empregador deve comunicar, mediante aviso prévio, a sua intenção de extinguir a relação de trabalho. Isto exclui qualquer interpretação que equipare o conceito de «despedimento» à manifestação dessa vontade resolutiva, ou seja, à declaração de despedimento.

36. O Governo do Reino Unido sustenta, em seguida, que o artigo 2.° da directiva se limita a exigir que o empregador consulte «em tempo útil» (artigo 2.°, n.° 1) os representantes dos trabalhadores e que determinadas informações lhes sejam comunicadas também «em tempo útil» (artigo 2.°, n.° 3) sem fazer qualquer referência mais precisa ao momento em que tais obrigações devem ser cumpridas. Esta disposição não obsta, portanto, a que os representantes dos trabalhadores sejam informados e ouvidos mesmo depois de as declarações de despedimento individuais terem sido proferidas.

37. Finalmente, a interpretação proposta pelo Governo do Reino Unido é coerente com os objectivos da directiva. Permitindo efectivamente ao empregador proceder mais rapidamente aos despedimentos, essa interpretação permite simultaneamente satisfazer as exigências de protecção dos trabalhadores e de preservação da solidez financeira da empresa. A interpretação oposta, pelo contrário, não permitindo ao empregador fazer as declarações de despedimento antes da conclusão do processo de consulta e de notificação faria perdurar uma situação de crise e poderia, portanto, causar a perda de outros postos de trabalho e até comprometer a salvação da própria empresa.

38. Pelo contrário, partilham do entendimento do juiz de reenvio, com base em argumentos relativos à letra e ao efeito útil da directiva, o Governo austríaco e também, embora de forma menos explícita, a Comissão.

39. Esta, embora considere, em conclusão, que, para efeitos de aplicação dos procedimentos de consulta e notificação previstos na directiva, nos devemos reportar à declaração de despedimento por parte do empregador, sustenta, contudo, que a primeira questão não tem objecto, porque o artigo 1.° não contém nenhuma definição de «despedimento», ou qualquer outra indicação útil para a interpretação dos artigos 2.° a 4.°, aqui

em causa, mas se limita a definir o carácter «colectivo» de um despedimento. O Tribunal de Justiça não estaria, portanto, obrigado a responder a essa questão.

40. Em minha opinião, o facto de a directiva não ter uma definição do conceito de *despedimento* «tout court» não é motivo suficiente para rejeitar a primeira questão. Com efeito, segundo a jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, justamente invocada pelo Governo austríaco, nos casos em que um texto comunitário utiliza um conceito do qual não dá uma definição e não contém uma remissão expressa para o direito dos Estados-Membros, no que se refere ao significado e alcance desse conceito, as exigências de aplicação uniforme do direito comunitário e do princípio da igualdade impõem que o conceito em causa tenha uma interpretação autónoma e uniforme, inspirada no contexto da disposição em causa e na finalidade prosseguida pelo acto normativo [6].

41. Se assim não fosse, o objectivo de harmonização, mesmo só parcial, prosseguido pela directiva seria seriamente prejudicado, na medida em que a protecção conferida por essa directiva aos trabalhadores em caso de despedimento colectivo poderia variar de Estado-Membro para Estado-Membro, consoante o significado do termo «despedimento» nos diversos direitos nacionais.

42. Além disso, é verdade, como diz a Comissão, que a solução do litígio pendente no tribunal de reenvio não depende tanto do conceito de «despedimento» referido no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da directiva, mas antes das modalidades temporais de aplicação dos procedimentos de consulta (artigo 2.º) e de notificação (artigos 3.º e 4.º). Contudo, estes dois aspectos devem ser tratados em conjunto, pois como é demonstrado pelas argumentações apresentadas pelas partes, o momento em que se constituem as obrigações de consulta e de notificação pode variar substancialmente consoante o significado que se dê ao termo «despedimento».

43. De facto, I. Junk não sustenta que o seu despedimento é ineficaz por não terem sido cumpridos pelo administrador judicial os procedimentos previstos na directiva, mas pelo facto de não terem sido por ele cumpridos *antes* de comunicar à interessada a intenção de resolver o contrato de trabalho. Ora, como explica o juiz de reenvio, se a cessação da relação de trabalho constituir o momento relevante para efeitos de cumprimento das obrigações de consulta e de notificação não se verifica uma violação das disposições em matéria de despedimentos colectivos; pelo contrário, ela existe se a

6 — V., por exemplo, os acórdãos de 18 de Janeiro de 1984, Ekro (327/82, Recueil, p. 107, n.º 11), e de 7 de Janeiro de 2004, Wells (C-201/02, Colect., p. I-723, n.º 37).

declaração de despedimento constituir o momento em que o despedimento é efectuado e, portanto, o momento em que tais obrigações deviam já ter sido cumpridas.

44. Parece-me, portanto, que a definição do conceito de «despedimento» referido na directiva é relevante para os efeitos do presente processo, quanto ao mérito, e que ele deve ter, como todas os conceitos de direito comunitário, uma interpretação autónoma e uniforme, inspirada nos critérios indicados pelo Tribunal de Justiça.

45. Mais precisamente, considero dever comungar da tese defendida pelo Governo austríaco e, indirectamente, pela Comissão, segundo a qual o conceito de «despedimento» é entendido como a manifestação de vontade de pôr fim à relação de trabalho por parte do empregador.

46. Esta interpretação baseia-se, em minha opinião, quer na letra quer no espírito das disposições em análise.

47. Antes de mais, devo observar que a referência a despedimentos colectivos apenas «pretendidos» (artigo 2.°, n.° 1) e a referência à notificação de «projectos» de despedimento (artigos 3.°, n.° 1, e 4.°, n.° 1) indica de modo inequívoco que o empregador deve iniciar as consultas com os representantes dos trabalhadores e notificar o projecto de despedimento à autoridade pública competente quando os despedimentos estão ainda na fase de *projecto*.

48. De resto, se o empregador pudesse comunicar aos trabalhadores abrangidos pelo processo colectivo a intenção de resolver o contrato de trabalho, dando assim início ao prazo de aviso prévio, antes de consultar os seus representantes e de informar a autoridade pública competente, já não se poderia falar de *projecto* de despedimento. Como foi justamente salientado pelo Governo austríaco e pela Comissão, a possibilidade de se referirem a um despedimento já decidido privaria os procedimentos de consulta e de notificação do seu efeito útil.

49. A interpretação aqui proposta não me parece ser contrariada pelo facto, salientado pelo Reino Unido (v., n.° 34, *supra*), de o artigo 1.°, n.° 1, alínea a), se referir a despedimentos «efectuados». Na realidade, este termo não tem o valor autónomo que lhe é atribuído pelo Reino Unido; pelo contrário, ele é utilizado como ligação necessária às palavras seguintes. Noutros termos, ele é utilizado para precisar que a

directiva se aplica apenas aos despedimentos «efectuados *por um empregador*» («effected by an employer») e não também aos casos de rescisão da relação de trabalho por iniciativa do trabalhador [7]. Não me parece, portanto, que do uso de tal palavra, que se limita a indicar quem é o autor do acto de rescisão, se possa extrair outra conclusão acerca da definição do conceito de «despedimento» e que, em particular, se possa concluir que tal conceito deva reportar-se ao momento em que os despedimentos «podem produzir efeitos», nos termos do artigo 4.º, n.º 1 (referência a que voltarei quando analisar a segunda questão: v. n.º 62, *infra*).

50. Da mesma forma, não me parece que a referência à «matéria de aviso prévio» constante do artigo 4.º, n.º 1, seja susceptível de influenciar o conceito de «despedimento» para efeitos de aplicação dos procedimentos de consulta e notificação. Com efeito, como resulta da letra da disposição, a referência ao prazo de aviso prévio tem como único objectivo ressalvar a aplicação de disposições nacionais mais favoráveis para os direitos individuais em matéria de aviso prévio. Por outras palavras, essa referência não diz respeito à definição do conceito de «despedimento», mas visa apenas indicar que o objectivo da directiva é harmonizar alguns procedimentos aplicáveis aos despedimentos colectivos, sem interferir na disciplina dos despedimentos individuais.

51. Isto no que se refere aos argumentos de carácter literal. Acrescento que a interpretação do conceito de «despedimento» que aqui propugnei me parece também mais conforme com o objectivo e o espírito da directiva. Com efeito, ela garante melhor a protecção eficaz dos trabalhadores que a jurisprudência do Tribunal de Justiça sempre mostrou querer assegurar, quer no âmbito de aplicação da directiva [8] quer na interpretação restritiva das derrogações nela previstas [9].

52. Nem creio que este objectivo possa ser sacrificado, como propõe o Reino Unido, em nome dos interesses económicos das empresas em não deixar perdurar uma situação de crise que poderia prejudicar o seu salvamento. E isto não porque esses interesses não mereçam tutela, mas porque considero que eles podem ser suficientemente protegidos através da faculdade reconhecida às autoridades públicas no artigo 4.º da directiva de reduzirem o período de «congela-

7 — Sobre este ponto, v. acórdão de 12 de Fevereiro de 1985, Dansk Metalarbejderforbund/Nielsen & Søn (284/82, Recueil, p. 553, n.os 8 e 11).

8 — V., a título de exemplo, os acórdãos de 8 de Junho de 1994, Comissão/Reino Unido (C-383/92, Colect., p. I-2479), sobre o conceito de «despedimentos colectivos», e de 16 de Outubro de 2003, Comissão/Itália (C-32/02, Colect., p. I-0000), sobre o conceito de «empregador».

9 — V. acórdão de 17 de Dezembro de 1998, Lauge e o. (C-250/97, Colect. p. I-8758), sobre as excepções aplicáveis a despedimentos colectivos decorrentes da cessação da actividade empresarial na sequência de uma decisão judicial.

mento» dos despedimentos, disposição sobre a qual ainda me debruçarei ao analisar a segunda questão.

53. Em conclusão, parece-me poder dizer que o termo «despedimento» constante do artigo 1.°, n.° 1, alínea a), da directiva se refere à manifestação de vontade do empregador de pôr fim à relação de trabalho e que, assim, o empregador não pode exercer a sua faculdade de rescisão do contrato antes de ter consultado os representantes dos trabalhadores e notificado o projecto de despedimento à autoridade pública competente.

54. Proponho, portanto, ao Tribunal de Justiça que responda à primeira questão que o termo «despedimento» constante do artigo 1.°, n.° 1, alínea a), da Directiva 98/59, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos, se refere à manifestação da vontade do empregador de pôr fim à relação de trabalho.

B — *Quanto à segunda questão*

55. Com a segunda questão, o juiz *a quo* pergunta, em substância, se a directiva impõe que tanto o procedimento de consulta previsto no artigo 2.° como o procedimento de notificação previsto nos artigos 3.° e 4.° devem estar *concluídos* antes de o empregador poder manifestar a sua vontade de resolver a relação de trabalho.

56. Parece-me que a resposta a esta questão também se pode inferir da letra das disposições em análise.

57. Devo observar, antes de mais, que a directiva cria uma sequência processual que se articula em duas fases distintas e consecutivas.

58. A primeira fase consiste na consulta dos representantes dos trabalhadores, que, como procurei demonstrar na resposta à primeira questão, deve preceder a declaração de despedimento.

59. Tal interpretação, em minha opinião, é confirmada e reforçada pelo objectivo das consultas, que não se limitam a ser uma mera informação «passiva» dos trabalhadores, mas com o «objectivo de chegar a um acordo» (artigo 2.°, n.° 1) e devem incidir «pelo menos sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências» (artigo 2.°, n.° 2). O artigo 2.°

impõe, portanto, pelo menos, a obrigação de negociar.

60. Como correctamente observaram o Governo austríaco e a Comissão, o prosseguimento deste objectivo seria seriamente prejudicado, se não mesmo impedido, se o empregador pudesse resolver a relação de trabalho sem proceder primeiro a consultas. De facto, nesse caso, o empregador não estaria certamente disposto a manter uma discussão útil com a contraparte com o objectivo de evitar os despedimentos ou a limitar os seus efeitos negativos, pois já teria tomado a decisão de os levar a cabo. Por outras palavras, os trabalhadores seriam colocados perante o facto consumado e a disposição seria privada de qualquer efeito útil.

61. A segunda fase consiste na notificação do projecto de despedimento colectivo à autoridade pública competente. Ora, em minha opinião, essa comunicação não pode deixar de ser posterior à fase de consulta, visto que o empregador deve informar acerca dessa fase na notificação (artigo 3.º, n.º 1, terceiro parágrafo).

62. Por outro lado, esta solução parece-me ser a única coerente com os objectivos da fase em análise. De facto, ela prevê a intervenção da autoridade pública para «procurar soluções para os problemas criados pelos despedimentos colectivos previstos» (artigo 4.º, n.º 2) e, portanto, principalmente não existindo acordo entre as partes.

63. Devo observar ainda que, em virtude do artigo 4.º, n.º 1, da directiva, os despedimentos cujo projecto tenha sido notificado à autoridade pública não poderão, em princípio, «produzir efeitos» antes de decorridos trinta dias da notificação prevista no artigo 3.º, n.º 1, respeitando-se «as disposições reguladoras dos direitos individuais em matéria de aviso prévio de despedimento».

64. Ora, o Governo do Reino Unido e a Comissão têm leituras opostas do alcance de tais disposições: para o Governo do Reino Unido resulta claramente da letra do artigo 4.º, n.º 1, que esta disposição apenas congela a eficácia do despedimento, enquanto para a Comissão, que invoca principalmente o efeito útil do processo de notificação, o congelamento diz respeito também à faculdade de resolução do contrato por parte do empregador.

65. Digo desde já que não estou convencido da bondade da tese da Comissão. Contra esta interpretação parece-me estar não só o facto de esse artigo, como salienta justamente o Governo do Reino Unido, se referir expressamente ao momento em que os despedimentos podem «produzir efeitos» mas também a remissão para as disposições nacionais em matéria de «aviso prévio» de despedi-

mento, remissão que não teria sentido se o período de suspensão se aplicasse à declaração de despedimento em vez de ser à cessação efectiva da relação de trabalho.

66. Com efeito, sem prejuízo das disposições nacionais mais favoráveis em matéria de aviso prévio, essa remissão garante a aplicação de prazos de aviso prévio superiores aos 30 dias previstos na directiva. Ora, esta cláusula só se entende se o artigo 4.º, n.º 1, ao suspender a eficácia do despedimento, puder influir no prazo do aviso prévio. Pelo contrário, ela não seria necessária no caso de suspensão da declaração de despedimento, pois tal suspensão teria apenas como efeito diferir a data do início do aviso prévio.

67. A interpretação aqui proposta não me parece sequer em contradição com a finalidade da fase de notificação, que, contrariamente à fase de consulta dos representantes dos trabalhadores, não incide tanto sobre o princípio do despedimento, mas antes sobre as suas consequências, ou seja, sobre «os problemas criados pelos despedimentos colectivos» (artigo 2.º, n.º 2). Nesta fase de «gestão» dos efeitos do despedimento, a suspensão da possibilidade de resolver as relações de trabalho é, portanto, menos necessária do que na fase anterior de consulta, que tem por principal objectivo evitar ou reduzir os despedimentos.

68. Considero, portanto, que o artigo 4.º, n.º 1, suspende a eficácia do despedimento, mas não a sua declaração. O empregador pode, portanto, proceder a essa declaração a partir da notificação do despedimento colectivo à autoridade pública competente.

69. Tal conclusão não obsta obviamente à prática já seguida por alguns Estados-Membros, em conformidade com o artigo 5.º da directiva, de assegurarem uma maior protecção aos trabalhadores, interpretando as disposições em análise no sentido de que suspendem não só a eficácia do despedimento mas igualmente a manifestação da vontade do empregador de resolver a relação de trabalho.

70. As observações que precedem levam-me, portanto, a propor ao Tribunal de Justiça que responda à segunda questão no sentido de que o empregador só pode manifestar a sua vontade de resolver a relação de trabalho depois da conclusão das consultas previstas no artigo 2.º da Directiva 98/59 e após a notificação do projecto de despedimento colectivo referida no artigo 3.º da mesma directiva.

IV — Conclusão

Concluo propondo ao Tribunal de Justiça que responda às questões colocadas pelo Arbeitsgericht Berlin no sentido de que:

«1. O termo «despedimento» constante do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos, refere-se à manifestação da vontade do empregador de pôr fim à relação de trabalho;

2. O empregador só pode manifestar a sua vontade de resolver a relação de trabalho após a conclusão das consultas previstas no artigo 2.º da Directiva 98/59 e depois da notificação do projecto de despedimento à autoridade pública competente referida no artigo 3.º da mesma directiva.»