ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

16 de Julho de 2009 *

No processo C-12/08,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pela cour du travail de Liège (Bélgica), por decisão de 3 de Janeiro de 2008, entrado no Tribunal de Justiça em 11 de Janeiro de 2008, no processo

Mono Car Styling SA, em liquidação,

contra

Dervis Odemis e o.,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente de secção, T. von Danwitz, R. Silva de Lapuerta (relatora), E. Juhász e J. Malenovský, juízes,

* Língua do processo: francês.

advogado-geral: P. Mengozzi,
secretário: M. Ferreira, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 6 de Novembro de 2008,

vistas as observações apresentadas:

— em representação da Mono Car Styling SA, em liquidação, por P. Cavenaile e F. Ligot, avocats,

— em representação de D. Odemis e o., por H. Deckers, avocat,

— em representação do Governo belga, por L. Van den Broeck, na qualidade de agente, assistida por G. Demez, avocat,

— em representação do Governo do Reino Unido, por I. Rao, na qualidade de agente, assistida por K. Smith, barrister,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por M. Van Hoof e J. Enegren, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 21 de Janeiro de 2009,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação dos artigos 2.º e 6.º 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 (JO L 225, p. 16).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe a Mono Car Styling SA (a seguir «Mono Car»), sociedade em liquidação, a alguns dos seus antigos trabalhadores relativamente ao despedimento colectivo de que foram alvo.

Quadro jurídico

Convenção Europeia para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais

3 Sob a epígrafe «Direito a um processo equitativo», o artigo 6.º, n.º 1, da Convenção Europeia para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, assinada em Roma, em 4 de Novembro de 1950 (a seguir «CEDH»), prevê:

«Qualquer pessoa tem direito a que a sua causa seja examinada, equitativa e publicamente, num prazo razoável por um tribunal independente e imparcial, estabelecido pela lei, o qual decidirá, quer sobre a determinação dos seus direitos e obrigações de carácter civil, quer sobre o fundamento de qualquer acusação em matéria penal dirigida contra ela. […]»

Direito comunitário

4 A Directiva 98/59 codificou a Directiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos (JO L 48, p. 29; EE 05 F2 p. 54).

5 Nos termos do segundo, sexto, décimo e décimo segundo considerandos da Directiva 98/59:

«(2) Considerando que se deve reforçar a protecção dos trabalhadores em caso de despedimento colectivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na Comunidade;

[…]

(6) Considerando que a Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, adoptada na reunião do Conselho Europeu realizada em Estrasburgo, em 9 de Dezembro de 1989, pelos chefes de Estado ou de Governo de onze Estados-Membros declara, nomeadamente, no primeiro parágrafo, primeira frase, e no segundo parágrafo do seu ponto 7, no primeiro parágrafo do seu ponto 17 e no terceiro travessão do seu ponto 18;

'7. A concretização do mercado interno deve conduzir a uma melhoria das condições da vida e de trabalho dos trabalhadores na Comunidade Europeia.

Esta melhoria deve implicar, nos casos em que tal for necessário, o desenvolvimento de certos aspectos da regulamentação do trabalho, designadamente os relacionados com os processos de despedimento colectivo ou as falências.

[…]

17. A informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-Membros.

[…]

18. A informação, a consulta e a participação referidas devem ser accionadas em tempo útil, nomeadamente nos seguintes casos:

[…]

— por ocasião de processos de despedimento colectivo,

[…]';

[…]

(10) Considerando que é conveniente dar aos Estados-Membros a possibilidade de prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos em virtude da complexidade técnica das matérias susceptíveis de informação e de consulta;

[…]

(12) Considerando que é conveniente que os Estados-Membros zelem por que os representantes dos trabalhadores e/ou os trabalhadores tenham à sua disposição processos administrativos e/ou judiciais destinados a assegurar a observância das obrigações instituídas pela presente directiva».

6 O artigo 2.º da Directiva 98/59 determina:

«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;

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).

4. As obrigações previstas nos n.os 1, 2 e 3 são aplicáveis independentemente de a decisão dos despedimentos colectivos ser tomada pelo empregador ou por uma empresa que o controle.

Quanto às alegadas infracções às obrigações de informação, consulta e notificação previstas na presente directiva, não será tomada em consideração qualquer justificação do empregador fundamentada no facto de as informações necessárias não lhe terem sido fornecidas pela empresa cuja decisão deu origem dos despedimentos colectivos.»

7 O artigo 3.º da Directiva 98/59 estabelece:

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

[…]

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 Nos termos do artigo 5.º da Directiva 98/59:

«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.»

9 O artigo 6.º da Directiva 98/59 determina:

«Os Estados-Membros devem prever a existência de procedimentos administrativos e/ /ou judiciais para fazer cumprir as obrigações instituídas pela presente directiva a que possam recorrer os representantes dos trabalhadores e/ou os trabalhadores.»

Direito nacional

10 A Directiva 75/129 foi transposta para o ordenamento jurídico belga pela convenção colectiva de trabalho n.º 24, de 2 de Outubro de 1975, relativa ao procedimento de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores em matéria de despedimentos colectivos, que adquiriu carácter vinculativo por força do Decreto real de 21 de Janeiro de 1976 (*Moniteur belge* de 17 de Fevereiro de 1976, p. 1716), conforme alterada pela convenção colectiva de trabalho n.º 24 *quater*, de 21 de Dezembro de 1993, tornada vinculativa pelo Decreto real de 28 de Fevereiro de 1994 (*Moniteur belge* de 15 de Março de 1994, p. 6345, a seguir «convenção colectiva n.º 24»).

11 Nos termos do artigo 6.º da convenção colectiva n.º 24:

«Sempre que tencione efectuar um despedimento colectivo, o empregador é obrigado a informar previamente os representantes dos trabalhadores e a consultá-los; essas informações prestam-se no conselho de empresa ou, na falta deste, à delegação sindical […]

Não existindo o conselho de empresa ou delegação sindical, devem ser prestadas ao pessoal ou aos seus representantes.

As consultas têm por objecto as possibilidades de evitar ou de reduzir o despedimento colectivo e de atenuar as suas consequências pelo recurso a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, à ajuda à reclassificação ou à reconversão dos trabalhadores despedidos.

A este propósito, o empregador deve fornecer aos representantes dos trabalhadores todas as informações úteis e, em qualquer caso, por comunicação por escrito, os motivos do projecto de despedimento, os critérios previstos de selecção dos trabalhadores a despedir, o número e a categoria dos trabalhadores a despedir, o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados e o método de cálculo previsto para qualquer eventual indemnização por despedimento que não decorra da lei ou de uma convenção colectiva de trabalho, o período durante o qual os despedimentos devem ser efectuados, para permitir que os representantes dos trabalhadores formulem as suas observações e sugestões e que estas possam ser tomadas em consideração.»

12 A Lei belga de 13 de Fevereiro de 1998, relativa a disposições a favor do emprego (*Moniteur belge* de 19 de Fevereiro de 1998, p. 4643, a seguir «Lei de 1998»), inclui um capítulo VII, sob a epígrafe «Despedimentos colectivos». Nos termos do artigo 66.º desta lei:

«1. O empregador que tencione proceder a um despedimento colectivo deve respeitar o procedimento de informação e de consulta previsto em matéria de despedimento colectivo, nos termos do estipulado numa convenção colectiva de trabalho celebrada no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho.

A este respeito, o empregador deve preencher as seguintes condições:

1.º Deve apresentar ao conselho de empresa ou, na falta deste, à delegação sindical ou, na falta desta, aos trabalhadores, um relatório escrito no qual comunique a sua intenção de proceder a um despedimento colectivo;

2.º Deve poder produzir prova de que, a respeito da intenção de proceder a um despedimento colectivo, reuniu o conselho de empresa ou, na falta deste, se reuniu com a delegação sindical ou, na falta desta, com os trabalhadores;

3.º Deve permitir aos membros que representam o pessoal no conselho de empresa ou, na falta deste, aos membros da delegação sindical ou, na falta desta, aos trabalhadores, fazer perguntas relativas ao despedimento colectivo pretendido e apresentar argumentos ou efectuar contrapropostas a este respeito;

4.º Deve ter analisado as perguntas, argumentos e contrapropostas referidas em 3.º e ter-lhes respondido.

O empregador deve produzir a prova de que preencheu as condições definidas no parágrafo precedente.

2. O empregador deve notificar a intenção de proceder ao despedimento colectivo ao funcionário designado pelo Rei. Essa notificação deve confirmar que as condições impostas no n.º 1, segundo parágrafo, foram preenchidas.

Uma cópia da notificação é transmitida, no dia do seu envio ao funcionário referido no parágrafo anterior, ao conselho de empresa e, na falta deste, à delegação sindical, e é afixada na empresa. Além disso, no dia da afixação, é enviada uma cópia, por carta registada, aos trabalhadores que são objecto do despedimento colectivo e cujo contrato de trabalho já terminou no dia da afixação.»

13 O artigo 67.º da Lei de 1998 estabelece:

«O trabalhador despedido só pode impugnar o despedimento com fundamento no desrespeito do procedimento de informação e de consulta se o empregador não tiver cumprido as condições previstas no artigo 66.º, n.º 1, segundo parágrafo.

O trabalhador despedido não pode impugnar o despedimento com fundamento no desrespeito do procedimento de informação e consulta se os representantes do pessoal no conselho de empresa ou, na falta deste, os membros da delegação sindical ou, na falta desta, os trabalhadores que deveriam ser informados e consultados não tiverem

notificado ao empregador quaisquer objecções quanto ao cumprimento de uma ou mais das condições previstas no artigo 66.º, n.º 1, segundo parágrafo, no prazo de 30 dias a contar da data de afixação prevista no artigo 66.º, n.º 2, segundo parágrafo.

No prazo de 30 dias a contar da data do seu despedimento, ou a contar da data em que os despedimentos adquiriram o carácter de despedimento colectivo, o trabalhador despedido deve informar o empregador, por carta registada, de que impugna o despedimento com fundamento no desrespeito do procedimento de informação e de consulta.»

14 Em caso de contestação, por parte dos trabalhadores despedidos, actuando individualmente, quanto ao respeito do procedimento de informação e de consulta, e desde que essa impugnação seja procedente, os artigos 68.º e 69.º da Lei de 1998 prevêem, respectivamente, quer a suspensão do prazo de pré-aviso quer a reintegração do trabalhador.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

15 O órgão jurisdicional de reenvio deve apreciar o recurso que a Mono Car interpôs de uma sentença que o tribunal du travail de Liège proferiu em 3 de Fevereiro de 2006 num processo entre as partes no processo principal, tendo D. Odemis e o. interposto igualmente recurso subordinado dessa sentença.

16 A Mono Car, filial do grupo Mono International, fabricava peças e acessórios de decoração e de revestimento interior para diversos construtores automóveis. Em 2004, na sequência de importantes perdas, o conselho de administração da Mono Car decidiu estudar a possibilidade de proceder à liquidação voluntária da sociedade ou a uma redução substancial dos efectivos.

17 Informou o conselho de empresa da sua situação financeira e da possibilidade de despedimentos colectivos. Em seguida, subscreveu com todos os representantes das organizações sindicais um projecto de acordo social escrito, posteriormente ratificado por convenção colectiva de trabalho, que definia as modalidades da reestruturação da empresa e as condições do despedimento colectivo, designadamente a dispensa dos pré-avisos, bem como os elementos de cálculo da indemnização de despedimento e o montante da indemnização por danos morais. Na referida convenção colectiva de trabalho ficou especificado que a Mono Car respeitou o procedimento de informação e consulta relativo ao despedimento colectivo.

18 A assembleia-geral do pessoal da Mono Car aprovou o referido plano social e o conselho de empresa validou o voto da referida assembleia.

19 Em 14 de Junho de 2004, a Mono Car transmitiu à autoridade pública competente a lista dos 30 trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, bem como os critérios utilizados na sua selecção, e despediu esses trabalhadores com efeitos a partir de 21 de Junho de 2004. Os representantes do pessoal no conselho de empresa não levantaram nenhuma objecção no que respeita ao cumprimento de uma ou várias das condições definidas no artigo 66.º da Lei de 1998.

20 Em 15 de Junho de 2004, a autoridade pública competente concedeu a redução para um dia do prazo de espera prévio ao despedimento e declarou que o procedimento de informação e de consulta tinha sido respeitado.

21 No entanto, após uma reunião entre a Mono Car e os trabalhadores despedidos, 21 destes trabalhadores impugnaram no tribunal du travail de Liège a regularidade deste procedimento, ao abrigo do artigo 67.º, terceiro parágrafo, da Lei de 1998, e solicitaram, por um lado, a sua reintegração na empresa, bem como o pagamento das remunerações que deixaram de auferir a partir da data da cessação do contrato, e, por outro, uma indemnização pelos prejuízos materiais e morais sofridos.

22 Por sentença de 3 de Fevereiro de 2006, o tribunal du travail de Liège julgou admissível a acção intentada e parcialmente procedentes os pedidos, condenando a Mono Car no pagamento de uma indemnização pelos prejuízos materiais causados devido ao não respeito do procedimento de informação e de consulta. A título de incumprimentos, esse tribunal apontou a inexistência de um relatório escrito e de diálogo no conselho de empresa, a inobservância do prazo de espera prévio ao despedimento, bem como a procura de concertação social fora do conselho de empresa.

23 A Mono Car interpôs recurso desta sentença para a cour du travail de Liège, pedindo a sua reforma integral. Os trabalhadores recorridos também interpuseram recurso subordinado, pedindo o aumento das quantias atribuídas para ressarcimento do prejuízo material e o reconhecimento de que tinham sofrido um prejuízo moral.

24 Foi neste quadro que a cour du travail de Liège, após ter julgado admissíveis tanto o recurso principal como o subordinado, decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) […]

O artigo 6.º da Directiva 98/59[…] deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional que, como o artigo 67.º da [Lei de 1998], prevê que um trabalhador só pode impugnar o despedimento com fundamento no desrespeito do procedimento de informação e de consulta se o empregador não tiver cumprido as condições previstas no artigo 66.º, [n.º] 1, segundo parágrafo, da mesma lei, e desde que os representantes do pessoal no conselho de empresa ou, na falta deste, os membros da delegação sindical ou, na falta desta, os trabalhadores que deveriam ser informados e consultados tenham notificado o empregador das suas objecções quanto ao cumprimento de uma ou mais das condições previstas no [referido] artigo 66.º, [n.º] 1, segundo parágrafo, no prazo de 30 dias a contar da data de afixação prevista no artigo 66.º, [n.º] 2, segundo parágrafo, e que o trabalhador despedido tenha informado o empregador, por carta registada, de que impugna o despedimento com fundamento no desrespeito do procedimento de informação e de consulta e solicita a reintegração no seu posto de trabalho no prazo de 30 dias a

contar da data do seu despedimento ou a contar da data em que os despedimentos adquiriram o carácter de despedimento colectivo?

2) […]

Pressupondo que o artigo 6.º da Directiva 98/59[…] possa ser interpretado no sentido de que autoriza um Estado-Membro a adoptar uma disposição nacional, como o artigo 67.º da [Lei de 1998], um tal regime é compatível com os direitos fundamentais dos indivíduos, que fazem parte integrante dos princípios gerais de direito cujo respeito é assegurado pelo juiz comunitário, e mais particularmente com o artigo 6.º da [CEDH]?

3) […]

Um órgão jurisdicional nacional chamado a conhecer de um litígio entre dois particulares, neste caso um trabalhador e o seu antigo empregador, pode afastar a aplicação de uma disposição de direito interno contrária ao disposto numa directiva comunitária, como sucede com o artigo 67.º da [Lei de 1998], a fim de aplicar outras disposições de direito interno que hipoteticamente transpõem de forma correcta uma directiva comunitária, como as disposições da convenção colectiva [n.º 24], mas cuja aplicação efectiva é posta em causa pela disposição de direito interno contrária às disposições de uma directiva comunitária, no caso o artigo 67.º da [Lei de 1998]?

4) […]

a) O artigo 2.º da Directiva 98/59[…], em particular os n.os 1, 2 e 3, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional, como o artigo 66.º, [n.º] 1, da [Lei de 1998], na medida em que este dispõe que um empregador que pretende cumprir as obrigações que lhe incumbem no quadro de um despedimento colectivo só terá de provar que cumpriu as seguintes condições […]:

1.º ter apresentado ao conselho de empresa ou, na falta deste, à delegação sindical ou, na falta desta, aos trabalhadores, um relatório escrito no qual comunique a sua intenção de proceder a um despedimento colectivo;

2.º […] produzir prova de que, a respeito da intenção de proceder a um despedimento colectivo, reuniu o conselho de empresa ou, na falta deste, se reuniu com a delegação sindical ou, na falta desta, com os trabalhadores;

3.º […] ter permitido aos membros que representam o pessoal no conselho de empresa ou, na falta deste, aos membros da delegação sindical ou, na falta desta, aos trabalhadores, fazer perguntas relativas ao despedimento colectivo pretendido e apresentar argumentos ou efectuar contrapropostas a este respeito;

4.º […] ter analisado as perguntas, argumentos e contrapropostas referidas em 3.º e ter-lhes respondido?

b) A mesma disposição [da Directiva 98/59] deve ser interpretada no sentido de que se opõe a uma disposição nacional, como o artigo 67.º, segundo parágrafo, da [Lei de 1998], que dispõe que o trabalhador despedido só pode impugnar o despedimento com fundamento no desrespeito do procedimento de infor-

mação e de consulta se o empregador não tiver cumprido as condições previstas no artigo 66.º, [n.º] 1, segundo parágrafo, a que se refere [a alínea a) da presente questão]?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à admissibilidade

25 O Governo belga suscita uma excepção de inadmissibilidade a propósito das questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio. Sustenta, por um lado, que as disposições da Lei de 1998 não são aplicáveis no processo principal, dado que esta lei visa unicamente os pedidos de reintegração ou de suspensão do pré-aviso dos trabalhadores, previstos nos seus artigos 68.º e 69.º, quando, no âmbito dos recursos interpostos, não haviam sido formulados pedidos com esse teor. Por outro lado, alega que a Directiva 98/59 não procede à harmonização das vias de recurso contra os despedimentos colectivos.

26 O referido governo também considera que o pedido de decisão prejudicial é inadmissível por ser relativo à interpretação do direito nacional e porque o órgão jurisdicional de reenvio não expôs correctamente o alcance do direito belga aplicável.

27 A este respeito, recorde-se que, no âmbito do processo instituído pelo artigo 234.º CE, compete apenas ao juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão jurisdicional a tomar, apreciar, tendo em conta as

especificidades de cada processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que submete ao Tribunal de Justiça. Consequentemente, desde que as questões submetidas sejam relativas à interpretação do direito comunitário, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se (v., designadamente, acórdãos de 18 de Julho de 2007, Lucchini, C-119/05, Colect., p. I-6199, n.º 43, e de 22 de Dezembro de 2008, Magoora, C-414/07, Colect., p. I-10921, n.º 22).

28 Assim, o Tribunal de Justiça só se pode recusar a apreciar um pedido de decisão prejudicial apresentado por um órgão jurisdicional nacional quando for manifesto que a interpretação solicitada do direito comunitário não tem relação com a realidade ou com o objecto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal não dispõe dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe foram submetidas (v., designadamente, acórdãos de 13 de Março de 2001, PreussenElektra, C-379/98, Colect., p. I-2099, n.º 39; de 5 de Dezembro de 2006, Cipolla e o., C-94/04 e C-202/04, Colect., p. I-11421, n.º 25; e Magoora, já referido, n.º 23).

29 Relativamente ao presente processo prejudicial, cabe reconhecer, em primeiro lugar, que a decisão de reenvio inclui uma exposição circunstanciada do quadro jurídico e factual do litígio no processo principal e das razões pelas quais o órgão jurisdicional de reenvio considera que a resposta às questões submetidas é necessária para proferir a sua decisão.

30 Em segundo lugar, embora seja verdade que o pedido de decisão prejudicial refere divergências na jurisprudência nacional sobre o âmbito do direito nacional aplicável, não é menos certo que as questões submetidas são relativas à interpretação do direito comunitário e que essa interpretação é necessária para a solução do litígio no processo principal.

31 Por conseguinte, o pedido de decisão prejudicial deve ser julgado admissível.

Quanto à primeira questão e à segunda parte da quarta questão

32 Através destas questões, que importa apreciar conjuntamente, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 6.º da Directiva 98/59, em conjugação com o seu artigo 2.º, n.ºs 1 a 3, se opõe a uma disposição nacional, como o artigo 67.º da Lei de 1998, que, em caso de contestação apresentada por trabalhadores actuando em nome individual quanto ao respeito, pelo empregador, do procedimento de informação e de consulta previsto nessa directiva, por um lado, limita as acusações que podem ser formuladas quanto ao não respeito das obrigações impostas por uma disposição, como o artigo 66.º, n.º 1, segundo parágrafo, desta lei, e, por outro lado, impõe como condição de admissibilidade dessa contestação a notificação prévia ao empregador, pelos representantes do pessoal no conselho de empresa, de objecções quanto ao cumprimento dessas obrigações, bem como a comunicação prévia ao empregador, pelo trabalhador em causa, de que este contesta que o procedimento de informação e de consulta tenha sido respeitado.

33 Nos termos do artigo 6.º da Directiva 98/59, os Estados-Membros devem prever a existência de procedimentos administrativos e/ou judiciais a que possam recorrer os representantes dos trabalhadores e/ou os trabalhadores para fazer cumprir as obrigações instituídas por esta directiva.

34 Assim, resulta dos termos desta disposição que os Estados-Membros são obrigados a instituir procedimentos que permitam garantir o respeito das obrigações previstas pela Directiva 98/59. Em contrapartida, e na medida em que esta directiva nada mais acrescenta a respeito dessa obrigação, cabe aos Estados-Membros definir as modalidades desses procedimentos.

35 Contudo, cumpre recordar que, embora a Directiva 98/59 assegure apenas uma harmonização parcial das normas de protecção dos trabalhadores em caso de despedimentos colectivos, também é verdade que o carácter limitado dessa harmonização não pode retirar efeito útil às disposições da referida directiva (v., neste sentido, no que respeita à Directiva 75/129, acórdão de 8 de Junho de 1994, Comissão/Reino Unido, C-383/92, Colect., p. I-2479, n.º 25).

36 Por conseguinte, embora caiba aos Estados-Membros regular os procedimentos que permitem assegurar o respeito das obrigações previstas na Directiva 98/59, essa regulação não pode, todavia, privar de efeito útil as disposições desta.

37 No presente caso, é pacífico que a legislação belga prevê, para os representantes dos trabalhadores, um direito de recurso que, por um lado, não é limitado no que respeita às acusações que podem ser deduzidas e, por outro, não está subordinado a condições específicas, para além das condições gerais de admissibilidade das acções judiciais de direito interno. Do mesmo modo, está assente que o artigo 67.º da Lei de 1998 confere aos trabalhadores um direito individual de impugnação, embora limitado quanto às acusações que podem ser deduzidas e condicionado pela formulação prévia de objecções pelos representantes dos trabalhadores assim como pela comunicação prévia ao empregador, pelo trabalhador em causa, de que este contesta que o procedimento de informação e de consulta tenha sido respeitado. Assim, coloca-se a questão de saber se tal limitação do direito de impugnação individual dos trabalhadores ou a sujeição do exercício desse direito a tais condições pode privar de efeito útil as disposições da Directiva 98/59 ou, como D. Odemis e o. defendem, limitar a protecção dos trabalhadores, prevista nesta directiva.

38 A este propósito, resulta desde logo da letra e da economia da Directiva 98/59 que o direito de informação e de consulta nela previsto tem por destinatários os representantes dos trabalhadores, e não os trabalhadores considerados individualmente.

39 Assim, o décimo considerando e o artigo 2.º, n.º 2, segundo parágrafo, da Directiva 98/59 referem-se aos peritos a que os representantes dos trabalhadores podem recorrer em razão da complexidade técnica das matérias susceptíveis de informação e de consulta. Do mesmo modo, o artigo 1.º, n.º 1, desta directiva, que contém as definições para efeitos desse diploma, define o conceito de «representantes dos trabalhadores», mas não o de trabalhadores. Da mesma forma, o artigo 2.º da referida directiva descreve as obrigações do empregador e o direito de informação e de consulta associando-os apenas aos representantes dos trabalhadores. Igualmente, o artigo 3.º desta mesma directiva prevê a obrigação de notificação à autoridade pública competente de qualquer projecto de despedimento colectivo, juntamente com todas as informações úteis respeitantes a esse projecto de despedimento colectivo e às consultas aos representantes dos trabalhadores, que devem receber do empregador uma cópia

dessa notificação e podem transmitir as suas eventuais observações à referida autoridade, possibilidades que não são concedidas aos trabalhadores.

40 Em segundo lugar, a natureza colectiva do direito de informação e de consulta decorre igualmente de uma interpretação teleológica da Directiva 98/59. Na medida em que a informação e a consulta previstas nesta directiva se destinam, designadamente, a permitir, por um lado, a formulação de propostas construtivas sobre, pelo menos, as possibilidades de evitar ou reduzir os despedimentos colectivos e atenuar as respectivas consequências, bem como, por outro, a apresentação de eventuais observações à autoridade pública competente, os representantes dos trabalhadores são quem está em melhores condições para atingir o objectivo prosseguido pela referida directiva.

41 Por último, o Tribunal de Justiça já teve oportunidade de declarar que o direito de informação e de consulta, que anteriormente se encontrava previsto de forma idêntica na Directiva 75/129, se exerce através dos representantes dos trabalhadores (v., neste sentido, acórdãos Comissão/Reino Unido, já referido, n.os 17 e 23, e de 18 de Janeiro de 2007, Confédération générale du travail e o., C-385/05, Colect., p. I-611, n.º 48).

42 Assim, importa declarar que o direito de informação e de consulta previsto na Directiva 98/59, em especial no seu artigo 2.º, está concebido para os trabalhadores enquanto colectividade e, portanto, tem natureza colectiva.

43 Ora, o nível de protecção deste direito colectivo, exigido pelo artigo 6.º desta directiva, é alcançado num contexto como o do caso em apreço no processo principal, pois a regulamentação nacional aplicável confere aos representantes dos trabalhadores um direito de acção, que, como referido no n.º 37 do presente acórdão, não está sujeito a limites ou a condições específicas.

44 Por conseguinte, e sem prejuízo das vias de recurso de direito interno previstas para garantir a protecção dos direitos individuais dos trabalhadores em caso de despedimento irregular, não se pode validamente sustentar que a protecção dos trabalhadores é restrita ou que o efeito útil da Directiva 98/59 é afectado devido ao facto de que, no quadro dos procedimentos que permitem aos trabalhadores que actuam em nome individual obter o controlo do respeito das obrigações de informação e de consulta previstas nesta directiva, as acusações que estes podem fazer estão limitadas ou o seu direito de acção está condicionado pela formulação prévia de objecções, pelos representantes dos trabalhadores, bem como pela comunicação prévia ao empregador, pelo trabalhador em causa, de que este contesta que o procedimento de informação e de consulta tenha sido respeitado.

45 Tendo em conta o que precede, deve responder-se à primeira questão e à segunda parte da quarta questão que o artigo 6.º da Directiva 98/59, em conjugação com o artigo 2.º da mesma, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que institui procedimentos com vista a permitir tanto aos representantes dos trabalhadores como aos próprios trabalhadores individualmente considerados obter o controlo do respeito das obrigações previstas nesta directiva, mas que limita o direito de acção individual dos trabalhadores no que respeita às acusações que podem ser feitas e o condiciona pela exigência de os representantes dos trabalhadores terem previamente formulado objecções em relação ao empregador e pela comunicação prévia ao empregador, pelo trabalhador em causa, de que este contesta que o procedimento de informação e de consulta tenha sido respeitado.

Quanto à segunda questão

46 Através da segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, tendo em consideração a resposta dada à primeira questão e à segunda parte da quarta questão, se um sistema como o analisado no quadro do exame destas questões, em que o direito individual de os trabalhadores agirem com vista a obter o controlo do respeito das obrigações de informação e de consulta previstas por essa directiva está limitado no que respeita às acusações que podem ser feitas e é condicionado pela formulação prévia de objecções pelos representantes dos trabalhadores, bem como pela comunicação prévia ao empregador, pelo trabalhador em causa, de que este contesta que o procedimento de

informação e de consulta tenha sido respeitado, é compatível com os direitos fundamentais, designadamente com o direito a uma protecção jurisdicional efectiva consagrado no artigo 6.º da CEDH.

47 A este propósito, há que recordar de imediato que o princípio da protecção jurisdicional efectiva constitui um princípio geral do direito comunitário, que decorre das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros, que foi consagrado pelos artigos 6.º e 13.º da CEDH, princípio que, de resto, foi reafirmado no artigo 47.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, proclamada em 7 de Dezembro de 2000, em Nice (JO C 364, p. 1) (v., designadamente, acórdãos de 13 de Março de 2007, Unibet, C-432/05, Colect., p. I-2271, n.º 37, e de 3 de Setembro de 2008, Kadi e Al Barakaat International Foundation/Conselho e Comissão, C-402/05 P e C-415/05 P, Colect., p. I-6351, n.º 335).

48 Além disso, em conformidade com jurisprudência assente, na falta de regulamentação comunitária na matéria, cabe à ordem jurídica interna de cada Estado-Membro designar os órgãos jurisdicionais competentes e definir as modalidades processuais das acções destinadas a garantir a salvaguarda dos direitos conferidos aos litigantes pelo direito comunitário, tendo, todavia, os Estados-Membros a responsabilidade de assegurar, em cada caso, a protecção efectiva desses direitos (v. acórdão de 15 de Abril de 2008, Impact, C-268/06, Colect., p. I-2483, n.ºs 44, 45 e jurisprudência referida).

49 Assim, embora, em princípio, caiba ao direito nacional determinar a qualidade e o interesse do litigante em agir judicialmente, o direito comunitário exige, para além do respeito pelos princípios da equivalência e da efectividade, que a legislação nacional não afecte o direito a uma protecção jurisdicional efectiva (v., neste sentido, designadamente, acórdãos de 11 de Julho de 1991, Verholen e o., C-87/90 a C-89/90, Colect., p. I-3757, n.º 24; de 11 de Setembro de 2003, Safalero, C-13/01, Colect., p. I-8679, n.º 50; e Unibet, já referido, n.º 42).

50 Relativamente ao direito de informação e de consulta previsto na Directiva 98/59, importa sublinhar, como resulta dos n.ºs 38 a 42 do presente acórdão, que este direito está concebido para os trabalhadores enquanto colectividade e, portanto, possui

natureza colectiva. A circunstância de o artigo 6.º da Directiva 98/59 permitir aos Estados-Membros instituir procedimentos a favor dos trabalhadores considerados individualmente em nada altera a natureza colectiva desse direito.

51 Nestas condições, um sistema nacional, como o que está em causa no processo principal, que prevê, a favor dos representantes dos trabalhadores, um procedimento que permite obter o controlo do respeito, pelo empregador, do conjunto das obrigações de informação e de consulta enunciadas na Directiva 98/59 e que, além disso, reconhece um direito de acção individual em benefício do trabalhador, embora associando a este direito limites e condições específicos, é de molde a garantir uma protecção jurisdicional efectiva dos direitos colectivos consagrados pela referida directiva em matéria de informação e de consulta.

52 Em face do exposto, há que responder à segunda questão submetida que a circunstância de uma legislação nacional, que institui procedimentos que permitem aos representantes dos trabalhadores obter o controlo do respeito, pelo empregador, de todas as obrigações de informação e de consulta enunciadas na Directiva 98/59, sujeitar a limites e condições o direito de acção individual que essa legislação reconhece a cada trabalhador abrangido por um despedimento colectivo não viola o princípio da protecção jurisdicional efectiva.

Quanto à terceira questão

53 Tendo em conta as respostas dadas à primeira e segunda questões, não há que responder à terceira questão, já que esta foi formulada, pelo órgão jurisdicional de reenvio, para o caso de a Directiva 98/59 se opor a uma disposição nacional como o artigo 67.º da Lei de 1998.

Quanto à primeira parte da quarta questão

54 Através desta questão, o órgão jurisdicional pretende saber se o artigo 2.º da Directiva 98/59 se opõe a uma disposição como o artigo 66.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Lei de 1998, por esta disposição restringir as obrigações do empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo.

55 A este propósito, cabe sublinhar, como fez o advogado-geral no n.º 73 das suas conclusões, que não há dúvida de que as obrigações impostas pelo segundo parágrafo do n.º 1 do artigo 66.º da Lei de 1998 ao empregador que pretenda proceder a um despedimento colectivo não correspondem à totalidade das obrigações previstas no artigo 2.º da Directiva 98/59.

56 Por conseguinte, o artigo 2.º da Directiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição nacional que, como o artigo 66.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Lei de 1998, considerado isoladamente, é de molde a restringir as obrigações de informação e de consulta do empregador que pretenda proceder a despedimentos colectivos, em relação às previstas no referido artigo 2.º

57 Contudo, cumpre sublinhar que resulta do artigo 66.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Lei de 1998 que o empregador que pretenda proceder a esses despedimentos colectivos é obrigado a respeitar o procedimento de informação e de consulta em matéria de despedimento colectivo, em conformidade com as convenções colectivas aplicáveis. Ora, a convenção colectiva n.º 24, segundo indicado pelo órgão jurisdicional de reenvio, reproduz na íntegra as obrigações que o artigo 2.º da Directiva 98/59 prevê que sejam impostas a esse empregador.

58 Nestas condições, compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se o disposto no artigo 66.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Lei de 1998 pode, tendo em consideração o disposto no parágrafo que o precede, ser interpretado no sentido de que esta disposição,

na medida em que remete para a convenção colectiva n.º 24, não dispensa esse empregador do cumprimento de todas as obrigações referidas no artigo 2.º da Directiva 98/59.

59 Ora, a este respeito, resulta efectivamente de jurisprudência assente que uma directiva não pode, por si só, criar obrigações para um particular e não pode, portanto, ser invocada, enquanto tal, contra ele, pelo que nem mesmo uma disposição clara, precisa e incondicional de uma directiva que tenha por objecto conferir direitos ou impor obrigações aos particulares pode ser aplicada enquanto tal no âmbito de um litígio que oponha exclusivamente particulares (v., neste sentido, acórdão de 5 de Outubro de 2004, Pfeiffer e o., C-397/01 a C-403/01, Colect., p. I-8835, n.ºs 108 e 109).

60 Todavia, ao aplicar o direito interno, o órgão jurisdicional nacional é obrigado a interpretá-lo, na medida do possível, à luz do texto e da finalidade da directiva em causa, para atingir o resultado por esta prosseguido e, portanto, a dar cumprimento ao artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE (v., neste sentido, acórdão Pfeiffer e o., já referido, n.º 113).

61 Esta obrigação de interpretação conforme diz respeito à totalidade das disposições do direito nacional e é limitada pelos princípios gerais de direito, designadamente o da segurança jurídica, na medida em que não pode servir de fundamento a uma interpretação *contra legem* do direito nacional (v., neste sentido, acórdãos de 8 de Outubro de 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Colect., p. 3969, n.º 13; de 4 de Julho de 2006, Adeneler e o., C-212/04, Colect., p. I-6057, n.º 110; de 15 de Abril de 2008, Impact, já referido, n.º 100; e de 23 de Abril de 2009, Angelidaki e o., C-378/07, Colect., p. I-3071, n.º 199).

62 O princípio da interpretação conforme do direito nacional, imposto desta forma pelo direito comunitário, exige que o órgão jurisdicional nacional tome em consideração o direito nacional no seu todo para apreciar em que medida este pode ser objecto de uma aplicação tal que não conduza a um resultado contrário ao pretendido pela directiva em causa (v., neste sentido, acórdão Pfeiffer e o., já referido, n.º 115).

63 A este respeito, se o direito nacional, mediante a aplicação dos métodos de interpretação por este reconhecidos, permite, em determinadas circunstâncias, interpretar uma disposição da ordem jurídica interna de forma a evitar um conflito com outra norma de direito interno ou, para esse efeito, reduzir o alcance dessa disposição, aplicando-a somente na medida em que a mesma seja compatível com a referida norma, o órgão jurisdicional tem a obrigação de utilizar os mesmos métodos com vista a atingir o resultado pretendido pela directiva em causa (v. acórdão Pfeiffer e o., já referido, n.º 116).

64 No presente caso, o referido princípio exige, portanto, que o órgão jurisdicional de reenvio garanta, no âmbito da sua competência e tendo em consideração a totalidade das normas do direito nacional, o efeito útil da Directiva 98/59, a fim de evitar que as obrigações que impendem sobre o empregador que tenciona proceder a despedimentos colectivos sejam restringidas em relação às enunciadas no artigo 2.º da referida directiva.

65 Em face do exposto, deve responder-se à primeira parte da quarta questão que o artigo 2.º da Directiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que restringe as obrigações do empregador que tenciona proceder a despedimentos colectivos, em relação às previstas no referido artigo 2.º Ao aplicar o direito interno, o órgão jurisdicional nacional deve, em aplicação do princípio da interpretação conforme do direito nacional, tomar em consideração a totalidade das normas deste e interpretá-lo, na medida do possível, à luz da letra e finalidade da Directiva 98/59 para atingir o resultado pretendido por esta última. Compete-lhe, por conseguinte, garantir, no quadro da sua competência, que as obrigações que impendem sobre esse empregador não sejam restringidas em relação às enunciadas no artigo 2.º da referida directiva.

Quanto às despesas

66 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Quarta Secção) declara:

1) **O artigo 6.º 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, em conjugação com o artigo 2.º da mesma, deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que institui procedimentos com vista a permitir tanto aos representantes dos trabalhadores como aos próprios trabalhadores individualmente considerados obter o controlo do respeito das obrigações previstas nesta directiva, mas que limita o direito de acção individual dos trabalhadores no que respeita às acusações que podem ser feitas e o condiciona pela exigência de os representantes dos trabalhadores terem previamente formulado objecções em relação ao empregador e pela comunicação prévia ao empregador, pelo trabalhador em causa, de que este contesta que o respeito do procedimento de informação e de consulta tenha sido respeitado.**

2) **A circunstância de uma legislação nacional, que institui procedimentos que permitem aos representantes dos trabalhadores obter o controlo do respeito, pelo empregador, de todas as obrigações de informação e de consulta enunciadas na Directiva 98/59, sujeitar a limites e condições o direito de acção individual que essa legislação reconhece a cada trabalhador abrangido por um despedimento colectivo não viola o princípio da protecção jurisdicional efectiva.**

3) **O artigo 2.º da Directiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que restringe as obrigações do empregador que tenciona proceder a despedimentos colectivos, em relação às previstas no referido artigo 2.º Ao aplicar o direito interno, o órgão jurisdicional nacional deve, em aplicação do princípio da interpretação conforme do direito nacional, ter em conta a totalidade das normas deste e interpretá-lo, na medida do possível, à luz da letra e finalidade da Directiva 98/59 para atingir o**

resultado pretendido por esta última. Compete-lhe, por conseguinte, garantir, no âmbito da sua competência, que as obrigações que impendem sobre esse empregador não sejam restringidas em relação às enunciadas no artigo 2.º da referida directiva.

Assinaturas