CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL ANTONIO TIZZANO apresentadas em 11 de Março de 2004 [1]

I — Introdução

1. No presente processo, desencadeado pela Comissão Europeia (a seguir «Comissão») em aplicação do artigo 226.° CE, o Tribunal de Justiça é chamado a pronunciar-se sobre a questão de saber se a República Portuguesa cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força 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]. Há que determinar se o conceito de despedimento colectivo em causa na directiva engloba qualquer despedimento por motivos não relacionados com a pessoa do trabalhador ou pode ser limitado aos despedimentos por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

II — Quadro jurídico

A — *Regulamentação comunitária*

2. Adoptada com fundamento no artigo 100.° do Tratado (actual artigo 94.° CE), a directiva tem como objectivo atenuar as consequências que as diferenças entre as disposições nacionais possam ter para o funcionamento do mercado interno (quarto considerando). A directiva destina-se a reforçar a protecção dos trabalhadores, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na Comunidade, bem como os princípios de política social consagrados na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de 1989 e no artigo 117.° do Tratado (actual artigo 136.° CE) (segundo e sexto considerandos).

3. Para efeitos do presente processo, é particularmente importante o artigo 1.°,

1 — Língua original: italiano.

2 — JO L 225, p. 16. Esta directiva constitui uma codificação da Directiva 75/129/CEE, de 17 de Fevereiro de 1975, alterada pela Directiva 92/56/CEE, de 24 de Junho de 1992.

n.º 1, primeiro parágrafo, da directiva, que dispõe:

«Para efeitos da aplicação da presente directiva:

a) Entende-se por 'despedimentos colectivos' os despedimentos efectuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efectuada pelos Estados-Membros:

i) ou, num período de 30 dias:

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

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

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

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

4. O segundo parágrafo do artigo 1.º, n.º 1, da directiva tem por objecto os chamados despedimentos por equiparação. Prevê que, «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».

5. O artigo 3.º, por seu turno, dispõe:

«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.°, 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.° 1.

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

6. Finalmente, o artigo 4.° dispõe que:

«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.° 1 do artigo 3.° 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.° 1 para procurar soluções para os problemas criados pelos despedimentos colectivos previstos.

3. Quando o prazo inicial previsto no n.° 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.° 1.

4. Os Estados-Membros não são obrigados a aplicar o presente artigo em caso de despedimentos colectivos resultantes da ces-

sação das actividades de um estabelecimento, quando esta resultar de uma decisão judicial.»

B — *Legislação nacional*

7. A directiva foi transposta para a ordem jurídica portuguesa pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, relativo ao regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e *caducidade* do contrato de trabalho a termo (a seguir «LCCT»), alterado pela Lei n.º 32/99, de 18 de Maio.

8. Na ordem jurídica portuguesa existem duas formas de despedimento colectivo: a) o «despedimento colectivo» em sentido estrito (secção I, artigos 16.º e segs. da LCCT) e b) a «cessação do contrato de trabalho, por extinção de postos de trabalho, justificado por motivos *económicos ou de mercado, tecnológicos ou conjunturais* [3], não abrangida por despedimento colectivo» (secção II, artigos 26.º e segs. da LCCT).

9. O despedimento colectivo em sentido estrito é definido no artigo 16.º da LCCT como:

«a cessação de contratos individuais de trabalho promovida pela entidade empregadora operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada *por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais*» [4].

10. Em contrapartida, verifica-se uma extinção de postos de trabalho, justificada por motivos económicos ou de mercado, tecnológicos ou conjunturais, objecto da secção II, quando os requisitos do artigo 16.º da LCCT não estão preenchidos, isto é, quando o número de trabalhadores despedidos é inferior ao mínimo necessário para o despedimento colectivo.

11. Para o que releva em relação a este processo, cabe recordar o artigo 3.º da LCCT, que, depois de estabelecer a proibição de despedimentos sem justa causa, enumera as causas de cessação do contrato de trabalho. Entre estas figura a *caducidade* do contrato de trabalho, que determina a cessação automática da relação laboral [5].

3 — Sublinhado meu.

4 — Sublinhado meu.

5 — Nota não pertinente para a versão portuguesa das conclusões.

12. Entre as causas de *caducidade* do contrato de trabalho, encontra-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber (artigo 4.º da LCCT).

13. O contrato de trabalho *caduca* igualmente em caso de morte do empregador, se os sucessores do falecido não continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado, ou se não se verificar a transmissão do estabelecimento (artigo 6.º da LCCT).

III — Matéria de facto e tramitação processual

14. Por notificação de incumprimento de 28 de Abril de 1999, a Comissão chamou a atenção da República Portuguesa para o facto de que, em sua opinião, ao restringir o âmbito de aplicação material da directiva aos despedimentos colectivos ocorridos por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, sem incluir outras formas de despedimento por motivos não relacionados com a pessoa do trabalhador, esta não tinha cumprido as obrigações que lhe incumbem por força da directiva.

15. Em 18 de Junho de 1999, o Governo português respondeu à notificação de incumprimento, declarando que considerava estar a cumprir as suas obrigações.

16. Não convencida com a resposta, a Comissão enviou à República Portuguesa, em 29 de Dezembro de 2000, um parecer fundamentado no qual reafirmava a sua posição.

17. Por carta de 2 de Abril de 2001, as autoridades portuguesas reconheceram a necessidade de se alterar parcialmente a legislação nacional. Recusaram, porém, as alegações relativas à possibilidade de se aplicar a directiva às situações em que a cessação definitiva da actividade da empresa não depende da vontade do empregador.

18. Não satisfeita com as respostas da República Portuguesa, a Comissão intentou a presente acção no Tribunal de Justiça, em 22 de Fevereiro de 2002.

IV — Análise jurídica

19. Como se viu, no presente processo, a Comissão acusa a República Portuguesa de não ter transposto correctamente a directiva, na medida em restringiu a noção de despedimentos colectivos aos despedimentos por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, conferindo assim à protecção garantida pela directiva um âmbito de aplicação mais restrito do que o previsto no artigo 1.º da própria directiva.

20. Em especial, segundo a Comissão, a legislação portuguesa tem como consequência excluir da protecção as situações de declaração de falência, de liquidação e processos análogos, de expropriação, de incêndio ou de outros casos de força maior, bem como os casos de cessação da actividade da empresa na sequência da morte do empregador.

21. A República Portuguesa reconhece a justeza das observações da Comissão no que respeita às situações de caducidade dos contratos de trabalho resultante da cessação da actividade da empresa determinada pela declaração judicial de falência, quando o processo de liquidação termina com o encerramento do estabelecimento não totalmente alienado.

22. Quanto ao resto, em contrapartida, o Governo demandado recusa qualquer crítica. Com efeito, em sua opinião, das outras situações mencionadas pela Comissão, algumas não constituem despedimento colectivo porque não dependem da vontade do empregador [6], uma não está sujeita ao regime da directiva porque deve ser qualificada como despedimento por equiparação [7] e as restantes já são regulamentadas pela legislação portuguesa sobre o despedimento colectivo.

23. Desde já adianto que, pelas razões que passo a indicar, a defesa do Governo português não se me afigura convincente e que, em contrapartida, considero procedente, não obstante algumas incertezas do ponto de vista da argumentação, a acção da Comissão.

24. Em primeiro lugar, não posso concordar com o que me parece ser o ponto de partida do raciocínio do Governo demandado, isto é, a tese de que, dado que a directiva não precisa o conceito de «despedimento», se deve considerar que a definição de tal conceito é deixada ao legislador nacional.

25. De facto, parece-me evidente que esta tese conduziria a um resultado imprevisível, porque se cada Estado-Membro fosse livre de fixar autonomamente o conceito de despedimento, o alcance de tal conceito seria delimitado de um modo diferente consoante as várias legislações dos Estados-Membros, correndo-se o risco de a finalidade de harmonização prosseguida pela directiva ser seriamente posta em causa.

6 — Trata-se dos seguintes casos: venda separada dos bens da empresa sujeita a falência e liquidação, no caso de os estabelecimentos encerrados não terem sido totalmente alienados; liquidação dos institutos de crédito, das sociedades financeiras, das empresas de investimento e das sociedades de gestão dos fundos de investimento; dissolução, por decreto-lei, dos estabelecimentos públicos económicos; expropriação de um imóvel que determina a cessação definitiva da actividade aí exercida; incêndio que destrói o estabelecimento da empresa e determina a impossibilidade de o empresário receber as prestações de trabalho.

7 — O Governo português refere-se à situação em que a relação laboral caduca na sequência da morte do empregador e da recusa de os herdeiros prosseguirem a actividade empresarial.

26. Assinale-se, por outro lado, que diverso é o entendimento do Tribunal de Justiça para as hipóteses em que os diplomas legislativos comunitários utilizam conceitos sem deles darem uma definição. De facto, segundo o Tribunal de Justiça, «decorre das exigências tanto da aplicação uniforme do direito comunitário como do princípio da igualdade que os termos de uma disposição do direito comunitário que não contenha qualquer remissão expressa para o direito dos Estados-Membros para determinar o seu sentido e o seu alcance devem normalmente encontrar, em toda a Comunidade, uma interpretação autónoma e uniforme, que deve ser procurada tendo em conta o contexto da disposição e o objectivo prosseguido pela regulamentação em causa» [8].

27. O conceito de «despedimento» da directiva deve assim ser objecto, como todos os conceitos de direito comunitário, de uma interpretação «autónoma» e uniforme, inspirada pelos critérios indicados pelo Tribunal de Justiça.

28. Afastando-se da premissa errada que acabei de descrever, o Governo português reconstrói um conceito muito próprio de despedimento, entendido como o acto *voluntário* do empregador destinado a pôr termo à relação laboral, conceito, portanto, de que a «voluntariedade» da medida constitui um requisito essencial. Partindo desta premissa, o Governo português conclui que a maior parte dos casos contestados pela Comissão não podem ser qualificados de «despedimento», dado que a relação laboral termina não por vontade do empregador mas sim por força da lei.

29. Em minha opinião, porém, tal conclusão não está em sintonia com uma série de elementos que passo a expor.

30. Em primeiro lugar, de uma maneira geral, a referida conclusão não é compatível com as finalidades da directiva, conforme expressamente enunciadas no segundo considerando da mesma, no qual se indica que o acto foi adoptado porque «se deve reforçar a protecção dos trabalhadores [...]». E isto em conformidade com a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, expressamente mencionada no sexto considerando da directiva, a qual prevê que «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

8 — Acórdão de 18 de Janeiro de 1984, Ekro (372/82, Recueil, p. 107, n.º 11). V., mais recentemente, também, o acórdão de 7 de Janeiro de 2004, Wells (C-201/02, Colect., p. I-723, n.º 37), no qual o Tribunal de Justiça se pronunciou sobre o conceito de autorização na acepção do artigo 1.º, n.º 2, da Directiva 85/337: «uma disposição do direito comunitário que não contenha qualquer remissão expressa para o direito dos Estados Membros para determinar o seu sentido e alcance deve normalmente encontrar, em toda a Comunidade, uma interpretação autónoma e uniforme [...]».

processos de despedimento colectivo [...]». Esta finalidade só parcialmente seria alcançada se os trabalhadores fossem privados da protecção da directiva nos casos em que a cessação da relação laboral fosse imposta por circunstâncias alheias à vontade do empregador.

31. Em minha opinião, também alguns significativos antecedentes jurisprudenciais se pronunciam por uma interpretação igualmente orientada no sentido de favorecer a protecção dos trabalhadores. Recordo, em especial, o acórdão de 16 de Outubro de 2003, no qual o Tribunal de Justiça se baseou precisamente na finalidade da directiva, conforme enunciada no segundo considerando, para interpretar extensivamente o conceito de empregador na acepção do artigo 1.º da directiva, nele incluindo, consequentemente, também os sujeitos que exercem actividades económicas sem fins lucrativos [9].

32. Mas posso também recordar, como expressão de uma orientação não restritiva do alcance das disposições da directiva, o acórdão de 8 de Junho de 1994, no qual o Tribunal de Justiça declarou que o Reino Unido tinha violado a directiva porque tinha limitado a sua aplicação aos despedimentos por motivos económicos, portanto, às hipóteses — idênticas aos despedimentos por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais em causa no presente processo — que não esgotavam o seu âmbito de aplicação [10].

33. À luz de tais indicações, sou levado a considerar que qualquer limitação ao alcance da protecção facultada pela directiva não pode ser presumida nem deduzida indirectamente, mas deve resultar claramente do texto do acto. E isto deve igualmente valer para a interpretação que pretende privar os trabalhadores dos mecanismos de protecção da directiva nos casos em que a cessação da relação laboral é imposta por circunstâncias alheias à vontade do empregador.

34. Mas sobretudo, e mais pontualmente, parece-me que a tese segundo a qual a voluntariedade constitui um requisito absoluto do conceito de «despedimento» é desmentida pela própria directiva. Do nono considerando e do artigo 3.º, n.º 1, segundo parágrafo, desta última resulta, de facto, que a cessação da relação laboral imposta por uma decisão judicial se enquadra no conceito de despedimento colectivo que é objecto da directiva. Ora, parece-me claro que, na eventualidade de tal decisão, não se pode afirmar que seja determinante a «voluntariedade» do despedimento. Se, portanto, a hipótese é tomada em consideração pela directiva, isso quer dizer que, na acepção desta última, a voluntariedade da cessação da relação laboral não constitui um requisito do despedimento. Com a óbvia consequência de que, contrariamente ao que entende o Governo português, uma cessação da relação laboral não escapa à aplicação da directiva pelo simples facto de ser imposta por circunstâncias alheias à vontade do empregador.

9 — Acórdão Comissão/Itália (C-32/02, Colect., p. I-12063, n.º 26).

10 — Acórdão Comissão/Reino Unido (C-383/92, Colect., p. I-2479, n.º 32): «Basta constatar que a noção de 'despedimentos por razões económicas' [...] não cobre a totalidade dos casos de 'despedimentos colectivos' visados pela directiva».

35. Consequentemente, parece-me que se pode concluir sobre esta questão, afirmando que por «despedimento», na acepção da directiva, se deve entender qualquer cessação da relação laboral, não pretendida pelo trabalhador, e por motivos que podem mesmo ser alheios à vontade do empregador.

36. No conceito de despedimento assim definido podem claramente subsumir-se os casos contestados pela Comissão: declaração de falência, liquidação e procedimentos análogos, expropriação, incêndio ou outros motivos de força maior, bem como cessação da actividade da empresa na sequência da morte do empregador.

37. Atendendo à interpretação aqui acolhida do conceito de despedimento, pouco importa que, como objecta o Governo português, as hipóteses contestadas pela Comissão sejam qualificadas, em direito português, não como despedimento mas como *caducidade* do contrato de trabalho por força da lei. De facto, mesmo se, com base no direito nacional, a cessação ocorre por força da lei, a verdade é que não deixa de ser uma cessação da relação laboral, não pretendida pelo trabalhador, e, portanto, um despedimento para efeitos da directiva.

38. Em qualquer caso, repito, a interpretação dos conceitos de direito comunitário não pode depender do direito nacional e dos respectivos conceitos. Por conseguinte, o facto de as hipóteses contestadas pela Comissão serem qualificadas, em direito português, não como despedimento mas como *caducidade* não tem incidência sobre a qualificação das mesmas como despedimento na acepção da directiva.

39. Por outro lado, exactamente por este motivo, o Governo português não pode invocar o direito nacional como causa de justificação para a não execução de uma directiva comunitária. De facto, segundo a jurisprudência assente do Tribunal de Justiça sobre esta questão, um Estado-Membro não pode invocar disposições do ordenamento interno nem circunstâncias de facto que se verifiquem a nível nacional para justificar a inobservância das obrigações e dos prazos previstos nas directivas comunitárias [11].

40. Também se me afigura infundada a outra argumentação do Governo português, que considera poder limitar o conceito de despedimento, na acepção da directiva, por referência ao regime dos despedimentos por equiparação na acepção do artigo 1.º, n.º 1, segundo parágrafo, da mesma directiva.

41. Segundo tal disposição, «para o cálculo do número de despedimentos previsto no primeiro parágrafo, alínea a), são equipara-

11 — V. acórdão de 2 de Dezembro de 1980, Comissão/Itália (42/80, Recueil, p. 3635, n.º 4).

das 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» [12].

42. O Governo português parte da premissa, com a qual, de resto, se pode perfeitamente concordar, de que esta disposição deve ser interpretada no sentido de que os chamados despedimentos por equiparação não estão sujeitos ao regime da directiva, mas apenas são relevantes para efeitos do cálculo do número mínimo de despedimentos necessário para a aplicabilidade da directiva.

43. Dito isto, da linha de defesa apresentada por aquele governo pareceria deduzir-se — em termos, de resto, contraditórios relativamente à sua noção de despedimento como acto voluntário do empregador (n.º 28) — uma interpretação do conceito de despedimento por equiparação que levaria a considerar como tal qualquer cessação da relação laboral ocorrida por iniciativa do empregador.

44. Consequentemente, segundo o Governo português, pelo menos um dos casos contestados pela Comissão, o da cessação da relação laboral resultante da recusa de os herdeiros do empresário continuarem a actividade empresarial, não está sujeito ao regime da directiva.

45. Permita-se-me que observe, porém, em primeiro lugar, que a iniciativa do empregador não pode ser o critério apto a distinguir as duas hipóteses de despedimento em questão. Isto resulta, se bem que apenas indirectamente, do oitavo considerando da directiva, segundo o qual «para o cálculo do número de despedimentos previsto na definição de despedimentos colectivos na acepção da presente directiva, convém equiparar a despedimentos *outras* formas de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador» [13]. A utilização do pronome «outras» entre os termos «despedimentos» e «formas de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador» deixa pensar que mesmo os despedimentos em sentido próprio podem ser caracterizados pela iniciativa do empregador.

46. Mas sobretudo, se a interpretação do Governo português fosse fundada, haveria que concluir que o segundo parágrafo (do artigo 1.º, n.º 1, da directiva) esvazia quase completamente de significado o primeiro parágrafo da disposição, dado que um «despedimento efectuado por um empregador» se traduz, em regra, numa «cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador». Se, portanto, se pretende dar um sentido à coexistência das duas disposições, há que considerar que o segundo parágrafo alude ao primeiro. E, em minha

12 — Sublinhado meu.

13 — Sublinhado meu.

opinião, mesmo à luz das orientações, nem sempre concordantes, da doutrina, o segundo parágrafo refere-se às situações em que a relação laboral cessa de facto na sequência de uma iniciativa do empregador, mas *com o consentimento do trabalhador*, na hipótese em que este último é encorajado a dar esse consentimento (por exemplo, em troca de benefícios financeiros).

47. Ora, se esta minha interpretação for correcta, então o despedimento por equiparação é diferente do despedimento em sentido próprio, não tanto porque no primeiro se verifica a iniciativa do empregador, mas porque também se verifica o consentimento do trabalhador, consentimento esse que não existe, ao invés, no despedimento propriamente dito [14].

48. Posto isto, sublinho que, na hipótese evocada pelo Governo português, falta claramente o consentimento do trabalhador (cessação da relação laboral em razão da morte do empresário e da não continuação da actividade da empresa pelos herdeiros), de modo que a referida hipótese não se enquadra no conceito de despedimento por equiparação. Mas, se assim é, esta hipótese deve ser qualificada como «despedimento» na acepção da directiva.

14 — V. acórdão de 12 de Fevereiro de 1985, Dansk Metalarbejderforbund (284/83, Recueil, p. 553, n.º 8), no qual o Tribunal de Justiça excluiu que a rescisão do contrato de trabalho pelo trabalhador fosse qualificável como despedimento na acepção da directiva.

49. Chegados a este ponto, podemos afirmar que as mencionadas objecções do Governo português, vistas no seu conjunto, não podem ser acolhidas. Por conseguinte, há que concluir que as situações evocadas pela Comissão se enquadram efectivamente no conceito de despedimento consagrado no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da directiva e, mais genericamente, que a directiva não permite aos Estados-Membros limitarem as garantias em questão aos casos de despedimento colectivo por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

50. Contra a conclusão que sugeri, o Governo português alega ainda, porém, que diversas disposições da directiva não são adequadas a uma aplicação a situações em que a cessação do contrato de trabalho não depende da vontade do empregador. Refere-se, em especial, às disposições da directiva (artigos 2.º e 3.º) relativas à obrigação que incumbe ao empregador de consultar os representantes dos trabalhadores, de comunicar o período durante o qual pretende efectuar os despedimentos e de notificar à autoridade pública competente o projecto de despedimento colectivo. Mas refere igualmente o artigo 4.º da directiva, segundo o qual os despedimentos colectivos não podem produzir efeitos antes de decorridos 30 dias após a notificação à autoridade pública competente.

51. Segundo o Governo português, dado que as disposições da directiva que prevêem estas obrigações processuais não podem ser aplicadas aos casos contestados pela Comissão, deve excluir-se, em tais casos, a aplicação da directiva na sua totalidade.

52. Todavia, as obrigações processuais acima referidas afiguram-se, com as devidas adaptações, igualmente aplicáveis aos casos em referência, nos quais a Comissão contesta a não execução da directiva. De facto, como sublinha a Comissão, as consultas previstas no artigo 2.º da directiva não se destinam apenas a reduzir ou a evitar os despedimentos, mas também a atenuar as respectivas consequências através de medidas sociais de acompanhamento destinadas a facilitar a requalificação e a reconversão dos trabalhadores despedidos.

53. Do mesmo modo, as obrigações de notificação à autoridade pública competente, referida no artigo 3.º da directiva, poderiam perfeitamente ser satisfeitas por um empregador de uma empresa destruída por um incêndio e pelos sucessores de um empresário falecido. A interpretação contrária privaria os trabalhadores da protecção prevista pelo artigo 4.º da directiva, que estabelece um prazo dentro do qual a referida autoridade tem a incumbência de procurar soluções para os problemas colocados pelos despedimentos colectivos projectados.

54. Também a previsão do prazo de 30 dias como prazo antes do qual o despedimento não pode produzir efeitos (artigo 4.º, n.º 1, da directiva) é aplicável nos casos contestados pela Comissão, permitindo aos trabalhadores, pelo menos, receber uma última retribuição e, portanto, corresponde plenamente ao objectivo da directiva de proteger os direitos dos trabalhadores.

55. Em conclusão, pelos fundamentos expostos, considero que a República Portuguesa, ao limitar as garantias previstas para os despedimentos colectivos aos despedimentos por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, sem as tornar extensivas aos despedimentos por um ou vários motivos não inerentes à pessoa do trabalhador, não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força da directiva e do artigo 249.º, terceiro parágrafo, CE.

V — Quanto às despesas

56. Por força do disposto no n.º 2 do artigo 69.º do Regulamento de Processo, a parte vencida é condenada nas despesas se a parte vencedora o tiver requerido. Tendo a Comissão pedido a condenação da República Portuguesa e tendo esta sido vencida, há que condená-la nas despesas.

VI — Conclusão

57. Pelas razões expostas, proponho ao Tribunal de Justiça que declare:

«1) A República Portuguesa», ao limitar as garantias previstas para os despedimentos colectivos aos despedimentos por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, sem as tornar extensivas aos despedimentos por um ou vários motivos não inerentes à pessoa do trabalhador, não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força 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, e do artigo 249.°, terceiro parágrafo, CE.

2) A República Portuguesa é condenada nas despesas.»