Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)

30 de outubro de 2025 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 98/59/CE — Despedimentos coletivos — Artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo — Exigência de notificação prévia à autoridade pública competente do projeto de despedimento coletivo — Conformidade da notificação com os requisitos desta diretiva — Falta — Validade do despedimento — Artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo — Período de suspensão de 30 dias»

No processo C-134/24 [Tomann] [i],

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal, Alemanha), por Decisão de 1 de fevereiro de 2024, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 20 de fevereiro de 2024, no processo

UR, na qualidade de administrador da insolvência da V GmbH,

contra

DF,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

composto por: M. L. Arastey Sahún (relatora), presidente de secção, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias e B. Smulders, juízes,

advogado-geral: R. Norkus,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

– em representação de UR, na qualidade de administrador da insolvência da V GmbH, por M. Richter, Rechtsanwalt,

– em representação da Comissão Europeia, por S. Delaude e B.-R. Killmann, na qualidade de agentes,

* Língua do processo: alemão.

[i] O nome do presente processo é um nome fictício. Não corresponde ao nome verdadeiro de nenhuma das partes no processo.

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 27 de fevereiro de 2025,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 3.º, n.º 1, do artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, e do artigo 6.º da Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (JO 1998, L 225, p. 16), conforme alterada pela Diretiva (UE) 2015/1794 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de outubro de 2015 (JO 2015, L 263, p. 1) (a seguir «Diretiva 98/59»).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe UR, na qualidade de administrador da insolvência da V GmbH, a DF a respeito da validade do despedimento deste último, ocorrido no âmbito de um despedimento coletivo.

Quadro jurídico

Direito da União

3 Os considerandos 2 e 12 da Diretiva 98/59 enunciam:

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

[...]

(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 diretiva».

4 O artigo 1.º, n.º 1, desta diretiva prevê:

«Para efeitos da aplicação da presente diretiva:

a) entende-se por "despedimentos coletivos" os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efetuada pelos Estados-Membros:
   i) ou, num período de 30 dias:

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

      [...]

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

[...]

Para o cálculo do número de despedimentos previsto no primeiro parágrafo, alínea a), são equiparadas a despedimentos as cessações do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco.»

5 O artigo 2.º da referida diretiva enuncia:

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

2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos coletivos, 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.

[...]

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

[...]

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 efetuar os despedimentos,
   v) os critérios a utilizar na seleção dos trabalhadores a despedir, na medida em que as leis e/ou práticas nacionais deem essa competência ao empregador,

   [...]

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).»

6 O artigo 3.º, n.º 1, primeiro e quarto parágrafos, da mesma diretiva dispõe:

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

[...]

A notificação deve conter todas as informações úteis respeitantes ao projeto de despedimento coletivo e às consultas aos representantes dos trabalhadores previstas no artigo 2.º, nomeadamente, os motivos do despedimento, o número de trabalhadores a despedir, o número

dos trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efetuar os despedimentos.»

7 Nos termos do artigo 4.º da Diretiva 98/59:

«1. Os despedimentos coletivos, de cujo projeto 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 coletivos 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 coletivos 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 n.º 1.

[...]»

8 O artigo 6.º desta diretiva tem a seguinte redação:

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

Direito alemão

Código Civil

9 Nos termos do § 134 do Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil, a seguir «BGB»):

«Salvo disposição legal em contrário, é nulo o negócio jurídico que viole uma proibição legal.»

10 O § 615 do BGB enuncia:

«Se o credor de uma prestação de serviços se constituir em mora na aceitação destes, o prestador dos serviços pode exigir a remuneração acordada pelos serviços não executados em consequência da mora, sem estar obrigado a executar esses serviços posteriormente. [...]»

Lei relativa à Proteção Contra o Despedimento

11 O § 17 da Kündigungsschutzgesetz (Lei relativa à Proteção Contra os Despedimentos), na sua versão aplicável ao litígio no processo principal (a seguir «KSchG»), dispõe:

«(1) A entidade patronal é obrigada a notificar a Agência para o Emprego antes de:

1. Despedir mais de 5 trabalhadores, em estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 60 trabalhadores;

[...]

no prazo de 30 dias. [...]

[...]

(3) [...] A notificação prevista no n.º 1 deve ser efetuada por escrito e acompanhada do parecer prévio da comissão de trabalhadores sobre os despedimentos. Na falta de parecer da comissão de trabalhadores, a notificação produz efeitos se a entidade patronal apresentar elementos que permitam presumir que informou a comissão de trabalhadores pelo menos duas semanas antes de proceder à notificação nos termos do n.º 2, primeiro período, e se informar sobre o estado das consultas. A notificação deve conter informações sobre a denominação da entidade patronal, a sede social e o tipo de empresa, bem como os motivos do despedimento previsto, o número e as categorias dos trabalhadores a despedir e dos trabalhadores habitualmente empregados, o período durante o qual se pretende efetuar os despedimentos, e os critérios previstos para a seleção dos trabalhadores a despedir. Em acordo com a comissão de trabalhadores, a notificação deve igualmente conter, para a colocação, informações sobre o sexo, a idade, a profissão e a nacionalidade dos trabalhadores a despedir. [...]»

12 O § 18, n.os 1 e 2, da KSchG tem a seguinte redação:

«(1) Os despedimentos que devam ser notificados nos termos do § 17 só produzem efeitos antes de decorrido um mês sobre a receção da notificação pela Agência para o Emprego com o consentimento desta; esse consentimento pode ser dado com efeitos retroativos à data da apresentação do pedido.

(2) Em casos especiais, a Agência para o Emprego pode decidir que os despedimentos não produzirão efeitos antes de decorrer o prazo de dois meses a contar da receção da notificação.»

Livro X do Código da Segurança Social

13 Nos termos do § 20, n.os 1 e 2, do Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch (Livro X do Código da Segurança Social), na sua versão aplicável ao litígio no processo principal:

«(1) A autoridade investiga oficiosamente a matéria de facto. Determina a natureza e o âmbito das investigações, não estando vinculada às observações nem aos pedidos de prova apresentados pelas partes.

(2) A autoridade deve atender a todas as circunstâncias pertinentes para o caso concreto, incluindo as que sejam favoráveis às partes.»

Lei relativa aos Tribunais do Trabalho

14 O § 45 da Arbeitsgerichtsgesetz (Lei relativa aos Tribunais do Trabalho), na sua versão aplicável ao litígio no processo principal (a seguir «ArbGG»), enuncia:

«(1) No [Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal)] é constituída uma Grande Secção [a seguir «Grande Secção»].

(2) A Grande Secção decide nos casos em que uma secção pretenda divergir, numa questão de direito, da decisão proferida por outra secção ou pela Grande Secção.

(3) Uma remessa à Grande Secção só é admissível se a secção de cuja decisão se pretende divergir tiver declarado, a pedido da secção que irá proferir a decisão, que mantém a sua posição jurídica. [...] A secção em causa decide sobre o pedido e a resposta por despacho adotado pela composição exigida para a prolação dos acórdãos.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

15 DF é trabalhador da V Gmbh desde 1994.

16 Em 1 de dezembro de 2020, foi instaurado um processo de insolvência desta sociedade e UR foi nomeado administrador da insolvência da mesma.

17 Em 2 de dezembro de 2020, UR resolveu o contrato de trabalho de DF com efeitos a partir de 31 de março de 2021. É pacífico que UR despediu mais de cinco trabalhadores no prazo de 30 dias.

18 Em seguida, DF intentou uma ação no Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal do Trabalho de Hamburgo, Alemanha) pedindo, por um lado, que fosse declarada a continuação da relação laboral e, por outro, que UR fosse condenado a manter o emprego de DF até ao termo definitivo do processo instaurado com vista à anulação do seu despedimento.

19 Em apoio da sua ação, DF alega que a resolução do seu contrato de trabalho é nula, uma vez que UR não procedeu previamente à notificação dos despedimentos coletivos prevista no § 17, n.º 1, da KSchG.

20 UR pede que a ação de DF seja julgada improcedente, sustentando que a legislação relativa aos despedimentos coletivos não era aplicável no caso em apreço, uma vez que a V GmbH só empregava 19 trabalhadores quando foi instaurado o processo de insolvência que lhe dizia respeito. Assim, no caso vertente, não se atingiu o limiar, previsto no § 17, n.º 1, da KSchG, a partir do qual a notificação dos despedimentos coletivos é obrigatória. Resulta, de resto, da decisão de reenvio que, antes de 31 de março de 2021, data da produção de efeitos da resolução do contrato de trabalho de DF, UR não procedeu a essa notificação nem regularizou a falta dessa notificação.

21 Por Sentença de 20 de abril de 2021, o Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal do Trabalho de Hamburgo, Alemanha) julgou procedente a ação de DF.

22 Por Acórdão de 3 de fevereiro de 2022, o Landesarbeitsgericht Hamburg (Tribunal Superior do Trabalho de Hamburgo, Alemanha) negou provimento ao recurso interposto por UR dessa sentença.

23 UR interpôs recurso de «Revision» desse acórdão perante o Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal), o órgão jurisdicional de reenvio, que atribuiu o processo principal à sua Sexta Secção (a seguir «Sexta Secção»).

24 Por Despacho de 11 de maio de 2023, esta secção declarou que, no momento do despedimento em apreço no processo principal, a V GmbH empregava, «regra geral», mais de 20 trabalhadores, pelo que UR deveria ter procedido, antes de resolver o contrato de trabalho de DF, à notificação dos despedimentos coletivos, nos termos do § 17, n.º 1, da KSchG.

25 Por outro Despacho de 14 de dezembro de 2023, a referida secção referiu que tinha dúvidas quanto à sanção a aplicar à falta dessa notificação ou a incumprimentos das condições exigidas pela KSchG no âmbito do procedimento de notificação. Contrariamente à sua própria jurisprudência anterior, a mesma secção considera que a falta dessa notificação ou esses outros incumprimentos não podem implicar a nulidade da resolução do contrato de trabalho nos termos do § 134 do BGB. Compete exclusivamente ao legislador prever tal sanção.

26 Ora, por um lado, o § 17, n.os 1 e 3, da KSchG, que prevê a obrigação de notificação prévia dos despedimentos coletivos, não pode ser considerado uma «lei proibitiva», na aceção do § 134 do BGB. Por outro lado, a «sanção» da nulidade também não está prevista no artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 98/59.

27 A Sexta Secção considera, no entanto, que, tendo em conta a jurisprudência da Segunda Secção do Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal) (a seguir «Segunda Secção») relativa às sanções a aplicar em caso de incumprimentos cometidos no âmbito do procedimento de notificação dos despedimentos coletivos, não se pode abster, no âmbito do processo que lhe foi submetido, de declarar a nulidade do despedimento em causa afastando-se da sua própria jurisprudência anterior, sem ter previamente procedido a uma consulta interna prevista no artigo 45.º, n.º 3, da ArbGG, destinada a pôr termo a divergências de interpretação entre diferentes secções desse órgão jurisdicional.

28 Assim, baseada nesta disposição, a Sexta Secção, através de um Despacho de 14 de dezembro de 2023, submeteu uma questão à Segunda Secção para saber se «[esta secção mantém] a análise [...] segundo a qual a [resolução do contrato de trabalho], enquanto ato jurídico, viola uma proibição legal na aceção do § 134 do [BGB], que determina a nulidade da [resolução se, aquando dessa resolução], não tiver sido feita nenhuma notificação válida ao abrigo do § 17, [n.os 1 e] 3, da KSchG».

29 Resulta da decisão de reenvio que esta Segunda Secção, que é a formação do órgão jurisdicional de reenvio que apresentou o presente pedido de decisão prejudicial, considerou, até agora, que uma resolução do contrato de trabalho, efetuada na falta dessa notificação prévia, era nula e não podia pôr termo ao referido contrato de trabalho.

30 Ora, tendo em conta a questão que lhe foi submetida pela Sexta Secção, a Segunda Secção entende, à semelhança da Sexta Secção, que pode ser desproporcionado considerar, nomeadamente por força das obrigações impostas pelo direito da União, que, na falta de notificação prévia dos despedimentos coletivos, a resolução do contrato de trabalho em causa

deve ser anulada. Na opinião da Segunda Secção, há que distinguir entre a hipótese de falta total dessa notificação e a hipótese de uma notificação dos despedimentos coletivos que não preenche os requisitos formais ou materiais previstos no direito nacional ou no direito da União.

31 Quanto à primeira hipótese, a saber, a falta total de notificação prévia dos despedimentos coletivos, a Segunda Secção indica que, segundo o direito nacional, o contrato de trabalho objeto de resolução continua a produzir os seus efeitos até ao termo de um período de suspensão de um mês, em conformidade com o § 18, n.º 1, da KSchG. Assim, a resolução de um contrato de trabalho ocorrida no âmbito de um projeto de despedimento coletivo sujeito à obrigação de notificação prévia só pode produzir efeitos a partir do momento em que essa notificação for efetuada.

32 A referida secção indica, igualmente, que, por força deste § 18, n.º 1, os efeitos dessa resolução ficariam «suspensos» até ser efetuada a notificação dos despedimentos coletivos que estava inicialmente em falta, a fim de permitir à agência para o emprego competente preparar a colocação dos trabalhadores afetados pelo despedimento coletivo.

33 Ora, uma vez que esta disposição deve ser interpretada em conformidade com o direito da União, a mesma secção pergunta se o artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que essa resolução não pode produzir efeitos antes do termo do prazo de 30 dias aí previsto.

34 Quanto à segunda hipótese referida no n.º 30 do presente acórdão, a Segunda Secção entende que o referido artigo 4.º, n.º 1, deve ser interpretado no sentido de que o prazo de 30 dias previsto nesta disposição e o previsto no § 18, n.º 1, da KSchG só começam a correr, e, portanto, só expiram, se a notificação dos despedimentos coletivos estiver em conformidade com o artigo 3.º, n.º 1, quarto parágrafo, da Diretiva 98/59.

35 Esta interpretação é corroborada, por um lado, pela remissão do artigo 4.º, n.º 1, desta diretiva para o artigo 3.º, n.º 1, da mesma, bem como, por outro, pelo objetivo prosseguido pela exigência de notificação dos despedimentos coletivos, a saber, permitir à autoridade pública competente procurar soluções para os problemas colocados pelos despedimentos coletivos previstos, em conformidade com o artigo 4.º, n.ºs 2 e 3, da referida diretiva.

36 Além disso, a Segunda Secção questiona-se se um empregador que resolveu contratos de trabalho na falta de notificação prévia do projeto de despedimento coletivo no âmbito do qual se inserem essas resoluções pode regularizar essa falta de notificação posteriormente, com a consequência de essas resoluções produzirem efeitos no termo do prazo de 30 dias previsto nesse artigo 4.º, n.º 1, sem que seja necessário proceder a uma nova resolução desses contratos.

37 Segundo esta secção, o facto de esse prazo de 30 dias só começar a correr a partir da referida regularização garante que a autoridade pública competente disponha de um período mínimo para procurar soluções para os problemas colocados pelos despedimentos coletivos em causa, em conformidade com o artigo 4.º, n.ºs 2 e 3, da mesma diretiva.

38 A referida secção considera que o Acórdão de 27 de janeiro de 2005, Junk (C-188/03, EU:C:2005:59), não se opõe a essa interpretação. Com efeito, nesse acórdão, o Tribunal de Justiça limitou-se a declarar que só é possível proceder às resoluções dos contratos de trabalho depois de estas terem sido notificadas à autoridade pública competente, mas não declarou que, na falta de notificação prévia dos despedimentos coletivos em boa e devida forma, as referidas resoluções dos contratos de trabalho estão «irreparavelmente» feridas de nulidade.

39 Assim, a «sanção» em caso de notificação intempestiva dos despedimentos coletivos consiste na suspensão temporária dos efeitos jurídicos das referidas resoluções dos contratos de trabalho e na obrigação de o empregador remunerar os trabalhadores em causa até ao termo do prazo de 30 dias.

40 Por último, a Segunda Secção procura saber, à luz do artigo 6.º da Diretiva 98/59, segundo o qual os Estados-Membros devem prever a existência de procedimentos administrativos e/ou judiciais para fazer cumprir as obrigações instituídas por esta diretiva a que possam recorrer os representantes dos trabalhadores e/ou os trabalhadores, se o direito nacional pode conferir exclusivamente à autoridade pública competente a tarefa de examinar a conformidade da notificação prévia do projeto de despedimento coletivo e de declarar o termo do prazo de 30 dias previsto no artigo 4.º, n.º 1, da referida diretiva. Esta constatação revestirá, assim, caráter vinculativo para os tribunais do trabalho, bem como para um trabalhador que procure contestar, no âmbito de um litígio relativo à cessação da relação laboral, essa declaração administrativa através de uma ação judicial.

41 A Segunda Secção observa que resulta efetivamente do Acórdão de 5 de outubro de 2023, Brink's Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, n.º 45), que o artigo 6.º da mesma diretiva impõe aos Estados-Membros que garantam uma proteção jurisdicional efetiva aos representantes dos trabalhadores e/ou aos trabalhadores. No entanto, esta exigência refere-se unicamente ao procedimento de consulta previsto no artigo 2.º da Diretiva 98/59, ao qual não está associada nenhuma autoridade, e que, contrariamente ao procedimento de notificação prévia do projeto de despedimento coletivo previsto nos seus artigos 3.º e 4.º, tem por objeto a prevenção das resoluções de contratos de trabalho dos trabalhadores em causa. Outra interpretação seria incompatível com a utilização dos termos «e/ou» que figuram no artigo 6.º e no considerando 12 desta diretiva.

42 Nestas circunstâncias, a Segunda Secção do Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve o artigo 4.º, n.º 1, da [Diretiva 98/59] ser interpretado no sentido de que a [resolução] do contrato de trabalho no âmbito de um despedimento coletivo sujeito a notificação obrigatória [só] pode pôr fim à relação de trabalho do trabalhador em questão depois de ter expirado o prazo de suspensão dos despedimentos?

Em caso de resposta afirmativa à primeira questão:

2) Deve considerar-se que, para que o prazo de suspensão dos despedimentos expire, se deve proceder não só à notificação de um despedimento coletivo, como é ainda necessário que essa notificação respeite as exigências previstas no artigo 3.º, n.º 1, quarto parágrafo, da [Diretiva 98/59]?

3) Pode o empregador que tenha declarado [resoluções] de contratos de trabalho sem ter efetuado a (devida) notificação do despedimento coletivo, regularizar posteriormente essa notificação com a consequência de que, depois de expirado o prazo de suspensão dos despedimentos, as relações de trabalho dos trabalhadores em questão cessam por efeito das [resoluções] de contratos que foram declaradas anteriormente?

Em caso de resposta afirmativa à primeira e segunda questões:

4) É compatível com o artigo 6.º da [Diretiva 98/59] que o direito nacional deixe à autoridade competente o dever de determinar, através de um ato que não pode ser impugnado pelo trabalhador e com caráter vinculativo para os tribunais do trabalho, o momento em que no caso concreto termina o prazo de suspensão dos despedimentos, ou deve assistir imperativamente ao trabalhador um direito de agir judicialmente a fim de apurar da exatidão do que foi determinado pela autoridade?»

Quanto à admissibilidade do pedido de decisão prejudicial

43 É jurisprudência constante que o processo instituído pelo artigo 267.º TFUE constitui um instrumento de cooperação entre o Tribunal de Justiça e os órgãos jurisdicionais nacionais, graças ao qual o primeiro fornece aos segundos os elementos de interpretação do direito da União que lhes são necessários para a resolução dos litígios que lhes cabe decidir e que a justificação do reenvio prejudicial não se baseia na formulação de opiniões consultivas sobre questões gerais ou hipotéticas, mas na necessidade inerente à resolução efetiva de um litígio [Acórdão de 16 de maio de 2024, Toplofikatsia Sofia (Conceito de domicílio do requerido), C-222/23, EU:C:2024:405, n.º 39 e jurisprudência referida].

44 Como resulta dos próprios termos do artigo 267.º TFUE, a decisão prejudicial solicitada deve ser «necessária ao julgamento da causa» pelo órgão jurisdicional de reenvio no processo que lhe foi submetido [Acórdão de 16 de maio de 2024, Toplofikatsia Sofia (Conceito de domicílio do requerido), C-222/23, EU:C:2024:405, n.º 40 e jurisprudência referida].

45 Assim, o Tribunal de Justiça recordou que resulta simultaneamente dos termos e da sistemática do artigo 267.º TFUE que o processo prejudicial pressupõe, nomeadamente, que esteja efetivamente pendente um litígio nos órgãos jurisdicionais nacionais, no âmbito do qual estes são chamados a proferir uma decisão suscetível de ter em consideração o acórdão prejudicial [Acórdão de 16 de maio de 2024, Toplofikatsia Sofia (Conceito de domicílio do requerido), C-222/23, EU:C:2024:405, n.º 41 e jurisprudência referida].

46 Ora, no caso em apreço, embora a admissibilidade do pedido de decisão prejudicial não tenha sido contestada por nenhum dos interessados que apresentaram observações escritas no âmbito do presente processo, há que constatar que o litígio no processo principal não será, em definitivo, dirimido pela Segunda Secção, uma vez que este litígio está atualmente pendente na Sexta Secção.

47 Não é menos verdade que, segundo as indicações da Segunda Secção resumidas nos n.ºs 25 a 28 do presente acórdão, a decisão que esta secção é chamada a proferir, tomando em consideração, sendo caso disso, o futuro acórdão prejudicial proferido pelo Tribunal de Justiça nesse processo, constitui uma etapa necessária para a resolução do litígio no processo principal.

48 Com efeito, a Sexta Secção recorreu à Segunda Secção com base no n.º 3 do § 45 da ArbGG. Em conformidade com este número, lido em conjugação com o n.º 2 deste parágrafo, quando uma secção do Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal) pretende afastar-se da decisão de outra secção ou da grande secção sobre uma questão jurídica, cabe à grande secção pronunciar-se, desde que, todavia, a secção de cuja decisão se pretende afastar tenha previamente declarado, a pedido da secção chamada a proferir uma decisão, que mantém a sua posição jurídica.

49 Não obstante, afigura-se que o procedimento de consulta interna previsto no § 45, n.º 3, da ArbGG é necessário, enquanto fase intermédia obrigatória exigida pelo direito nacional, antes de a Sexta Secção poder decidir quanto ao mérito do litígio no processo principal nela pendente [v., neste sentido e por analogia, Acórdão de 6 de outubro de 2021, W.Ż. (Secção de Fiscalização Extraordinária e dos Processos de Direito Público do Supremo Tribunal — Nomeação), C-487/19, EU:C:2021:798, n.º 94 e jurisprudência referida].

50 Este procedimento de consulta interna parece, portanto, responder a uma necessidade objetiva desta Sexta Secção, a saber, pôr termo a divergências de interpretação entre diferentes secções do Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal), permitindo assim a esta, que pretende afastar-se da decisão de outra secção ou da grande secção sobre uma questão jurídica, pronunciar-se *in fine* sobre o mérito do litígio no processo principal nela pendente.

51 A este respeito, há que salientar que, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o conceito de «julgamento da causa», na aceção do artigo 267.º, segundo parágrafo, TFUE, deve ser interpretado de forma ampla, no sentido de que engloba todo o processo que conduz à decisão do órgão jurisdicional de reenvio (Acórdão de 11 de junho de 2015, Fahnenbrock e o., C-226/13, C-245/13 e C-247/13, EU:C:2015:383, n.º 30 e jurisprudência referida), abrangendo o referido conceito todo o processo de criação da sentença (Acórdão de 17 de fevereiro de 2011, Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, n.º 42).

52 Daqui decorre que a Segunda Secção pode submeter um pedido de decisão prejudicial ao Tribunal de Justiça no âmbito do procedimento de consulta interna previsto no § 45, n.º 3, da ArbGG.

53 Resulta do conjunto das considerações precedentes que o pedido de decisão prejudicial é admissível.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

54 Com a primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que a resolução de um contrato de trabalho, ocorrida no âmbito de um projeto de despedimento coletivo sujeito à obrigação de notificação à autoridade pública competente prevista no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, desta diretiva, só pode produzir efeitos no termo do prazo de 30 dias previsto nesse artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo.

55 Para responder a esta questão, importa sublinhar que, segundo jurisprudência constante, para efeitos da interpretação de uma disposição do direito da União, há que ter em conta não só os seus termos mas também o contexto em que se insere e os objetivos prosseguidos pela regulamentação de que faz parte (Acórdão de 13 de julho de 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, n.º 25 e jurisprudência referida).

56 No que diz respeito, em primeiro lugar, ao texto do artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 98/59, há que recordar que, nos termos desta disposição, «[o]s despedimentos coletivos, de cujo projeto tenha sido notificada a autoridade pública competente, não podem produzir efeitos antes

de decorridos 30 dias após a notificação prevista no [primeiro parágrafo do] n.º 1 do artigo 3.º e devem respeitar as disposições reguladoras dos direitos individuais em matéria de aviso prévio de despedimento».

57 Nos termos do artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, desta diretiva, «[o] empregador deve notificar por escrito a autoridade pública competente de qualquer projeto de despedimento coletivo».

58 Assim, segundo o texto destas disposições, a resolução de um contrato de trabalho ocorrida no âmbito de um projeto de despedimento coletivo não pode produzir efeitos antes do termo do prazo previsto no artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da referida diretiva, que começa a correr aquando da notificação desse projeto (v., neste sentido, Acórdão de 27 de janeiro de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, n.º 50), o que implica necessariamente a notificação desse projeto pelo empregador à autoridade pública competente. Daqui resulta que, na falta dessa notificação, essa resolução não pode produzir efeitos.

59 No que respeita, em segundo lugar, ao contexto em que se insere o artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da mesma diretiva e ao objetivo prosseguido por esta disposição, resulta do artigo 4.º, n.º 2, da Diretiva 98/59 que o facto de os despedimentos notificados à autoridade pública competente só poderem produzir efeitos no termo do prazo previsto neste artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, se justifica pela obrigação que incumbe a essa autoridade de utilizar esse prazo para procurar soluções para os problemas colocados pelos despedimentos coletivos assim previstos. A obrigação de notificação permite assim à referida autoridade explorar, com base no conjunto das informações que lhe são transmitidas pelo empregador, as possibilidades de limitar, através de medidas adaptadas aos dados que caracterizam o mercado de trabalho e a atividade económica em que se inscrevem esses despedimentos coletivos, as consequências negativas dos referidos despedimentos (v., neste sentido, Acórdão de 13 de julho de 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, n.º 35 e jurisprudência referida).

60 Este artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, garante, portanto, um período mínimo de que a autoridade pública competente deve poder dispor para procurar soluções para os trabalhadores em causa (Acórdão de 27 de janeiro de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, n.º 51).

61 Daqui resulta que, tendo em conta o contexto em que se insere o mesmo artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, a autoridade pública competente pode considerar que a resolução de um contrato de trabalho ocorrida no âmbito de um projeto de despedimento coletivo não produz efeitos antes do termo do prazo de 30 dias previsto nesta disposição, que começa a correr aquando da notificação desse projeto a essa autoridade, o que implica necessariamente a notificação do referido projeto pelo empregador à referida autoridade.

62 Como salientou o advogado-geral no n.º 79 das suas conclusões, o objetivo prosseguido por esta disposição, que consiste em permitir a essa autoridade, em conformidade com o artigo 4.º, n.º 2, da Diretiva 98/59, procurar, durante esse período, soluções para os problemas colocados pelos despedimentos coletivos previstos, ficaria comprometido se a resolução de um contrato de trabalho ocorrida no âmbito de um projeto de despedimento coletivo pudesse produzir efeitos na falta da referida notificação ou antes do termo do referido prazo.

63 Tendo em conta as considerações precedentes, há que responder à primeira questão que o artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que a resolução de um contrato de trabalho, ocorrida no âmbito de um projeto de despedimento

coletivo sujeito à obrigação de notificação à autoridade pública competente prevista no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, desta diretiva, só pode produzir efeitos no termo do prazo de 30 dias previsto neste artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo.

Quanto à segunda questão

64 Com a segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que o termo do prazo de 30 dias previsto neste artigo pressupõe não só que se proceda à notificação do projeto de despedimento coletivo mas também que o conteúdo dessa notificação seja conforme com os requisitos enunciados no artigo 3.º, n.º 1, quarto parágrafo, desta diretiva.

65 UR contesta a admissibilidade desta segunda questão pelo facto de a Segunda Secção não ter demonstrado de que forma precisa a mesma é pertinente, tanto à luz da resposta a dar à questão submetida pela Sexta Secção nos termos do § 45, n.º 3, da ArbGG, nomeadamente tendo em conta os factos subjacentes ao litígio no processo principal pendente nesta Sexta Secção, como à luz da resolução desse litígio. Uma vez que, no caso em apreço, não foi efetuada nenhuma notificação prévia do projeto de despedimento coletivo pelo empregador em causa no processo principal, a referida segunda questão é desprovida de pertinência.

66 A este respeito, importa recordar que, no âmbito da cooperação entre o Tribunal de Justiça e os órgãos jurisdicionais nacionais instituída pelo artigo 267.º TFUE, cabe exclusivamente ao juiz nacional que conhece do litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão jurisdicional a proferir, apreciar, tendo em conta as particularidades do processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que submete ao Tribunal. Consequentemente, desde que as questões submetidas tenham por objeto a interpretação do direito da União, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se [Acórdão de 7 de novembro de 2024, Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, n.º 36 e jurisprudência referida].

67 Daqui resulta que as questões relativas ao direito da União gozam de uma presunção de pertinência [Acórdão de 7 de novembro de 2024, Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, n.º 37 e jurisprudência referida]. Ora, como decorre da jurisprudência mencionada no n.º 43 do presente acórdão, a justificação do reenvio prejudicial não se prende com a formulação de opiniões consultivas sobre questões gerais ou hipotéticas, mas com a necessidade inerente à resolução efetiva de um litígio.

68 No caso em apreço, decorre da decisão de reenvio que, antes da resolução do contrato de trabalho em causa ocorrida no âmbito de um projeto de despedimento coletivo, o empregador em causa no processo principal não procedeu à notificação desse projeto à autoridade pública competente, em conformidade com o artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 98/59. O litígio no processo principal tem, pois, por objeto a «sanção» a aplicar ao referido empregador pelo incumprimento da obrigação de notificação prevista nesta disposição e não a conformidade do conteúdo dessa notificação com os requisitos enunciados no artigo 3.º, n.º 1, quarto parágrafo, desta diretiva.

69 Daqui resulta que a segunda questão é hipotética porquanto não tem nenhuma relação com o objeto do litígio no processo principal.

70 Além disso, o facto de esta questão poder revelar-se útil no âmbito do procedimento de consulta interna previsto no § 45, n.º 3, da ArbGG não é suscetível de retirar à referida questão o seu caráter hipotético (v., por analogia, Acórdão de 10 de novembro de 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, n.º 58).

71 Consequentemente, a segunda questão é inadmissível.

Quanto à terceira questão

72 Com a terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, e o artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 98/59 devem ser interpretados no sentido de que um empregador que procede à resolução de um contrato de trabalho sem notificar a autoridade pública competente do projeto de despedimento coletivo no âmbito do qual essa resolução se inscreve, em violação desta primeira disposição, pode regularizar a falta dessa notificação de modo a que a referida resolução produza efeitos 30 dias após essa regularização.

73 Importa recordar que esta diretiva impõe a qualquer empregador que pretenda efetuar despedimentos coletivos o cumprimento de duas obrigações processuais.

74 Por um lado, nos termos do artigo 2.º, n.º 1, desta diretiva, o empregador que tencione efetuar despedimentos coletivos é obrigado a consultar, em tempo útil, os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo. Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, da desta, as consultas incidem, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos coletivos, bem como sobre os meios de atenuar as consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos. Em especial, por força do artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, da referida diretiva, o empregador deve facultar aos representantes dos trabalhadores todas as informações necessárias e comunicar-lhes, sempre por escrito, as informações enunciadas nesta disposição.

75 Por outro lado, a notificação de qualquer projeto de despedimento coletivo à autoridade pública competente deve, por força do artigo 3.º, n.º 1, quarto parágrafo, da mesma diretiva, conter, nomeadamente, os motivos do despedimento, o número de trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efetuar os despedimentos.

76 Como salientou o advogado-geral no n.º 93 das suas conclusões, estas obrigações processuais foram concebidas pelo legislador da União para reforçar a proteção dos trabalhadores em caso de despedimentos coletivos, em especial para preservar a sua segurança jurídica.

77 Assim, o empregador em causa não pode proceder a resoluções de contratos de trabalho em caso de despedimento coletivo sem ter cumprido as referidas obrigações processuais (Acórdão de 27 de janeiro de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, n.º 41).

78 Por conseguinte, como resulta da jurisprudência referida no n.º 58 do presente acórdão, em conformidade com o artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 98/59, as resoluções dos contratos de trabalho ocorridas no âmbito de um projeto de despedimento coletivo só produzem efeitos no termo do prazo de 30 dias previsto nesta disposição.

79 Resulta, igualmente, da jurisprudência que, ao ressalvar expressamente as disposições que regulam os direitos individuais em matéria de prazo de aviso prévio de despedimento, o referido artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, visa necessariamente a hipótese de resoluções de contratos de trabalho já operadas, que fazem correr esse prazo. Com efeito, a ressalva do termo de um prazo de aviso prévio diferente do prazo previsto na diretiva não teria sentido se não tivesse já começado a correr o prazo de aviso prévio (Acórdão de 27 de janeiro de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, n.º 52).

80 Nestas condições, deve concluir-se que os artigos 3.º e 4.º da referida diretiva não se opõem a que se proceda à resolução dos contratos de trabalho no decurso do procedimento por eles instituído, na condição de essa resolução ocorrer após a notificação do projeto de despedimento coletivo à autoridade pública competente (Acórdão de 27 de janeiro de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, n.º 53).

81 Tal interpretação destas disposições, que garante que a autoridade pública competente disponha de um prazo efetivo de 30 dias para procurar soluções para os problemas colocados pelos despedimentos coletivos previstos para os trabalhadores em causa, em conformidade com o artigo 4.º, n.º 2, da mesma diretiva, não só decorre do seu texto, cujos termos fazem incidir, com efeito, a obrigação de notificação sobre os projetos de despedimento coletivo, isto é, os despedimentos coletivos que ainda não foram postos em prática através da resolução dos contratos de trabalho em causa, mas também assegura que esses trabalhadores possam verificar se a notificação do projeto de despedimento coletivo foi efetuada em conformidade com a Diretiva 98/59.

82 Por conseguinte, não se pode admitir que, no âmbito de um projeto de despedimento coletivo, o empregador possa proceder à resolução de um contrato de trabalho antes da notificação desse projeto prevista no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, desta diretiva, ficando suspensa a produção de efeitos da resolução até à regularização dessa notificação.

83 Como salientou o advogado-geral no n.º 96 das suas conclusões, a sequência dos procedimentos e, correlativamente, das obrigações previstas no âmbito destes procedimentos, conforme concebidas pelo legislador da União, seria posta em causa se o empregador pudesse efetuar a notificação do projeto de despedimento coletivo após a resolução dos contratos de trabalho em causa através de tal suspensão temporária. Esta suspensão temporária comprometeria assim a efetividade das obrigações processuais previstas na referida diretiva e prejudicaria o próprio objetivo desta, que consiste em assegurar que os despedimentos coletivos previstos sejam precedidos de uma consulta dos representantes dos trabalhadores e da sua notificação à autoridade pública competente.

84 Tendo em conta todas as considerações precedentes, há que responder à terceira questão que o artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, e o artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 98/59 devem ser interpretados no sentido de que um empregador que procede à resolução de um contrato de trabalho sem notificar a autoridade pública competente do projeto de despedimento coletivo no âmbito do qual essa resolução se inscreve, em violação desta primeira disposição, não pode regularizar a falta dessa notificação de modo a que a referida resolução produza efeitos 30 dias após essa regularização.

Quanto à quarta questão

85 Com a quarta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 6.º da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que o direito nacional pode deixar à autoridade pública competente a tarefa de determinar, através de um ato que o trabalhador não pode impugnar e com caráter vinculativo para os órgãos jurisdicionais nacionais, a data exata do termo do período previsto no artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, desta diretiva, ou no sentido de que o direito nacional deve reconhecer ao trabalhador o direito de ação com vista a fiscalizar a justeza dessa determinação efetuada pela referida autoridade.

86 Por um lado, pelos mesmos motivos que os expostos no n.º 65 do presente acórdão, relativo à admissibilidade da segunda questão, UR suscita a inadmissibilidade da quarta questão.

87 Por outro lado, a Comissão Europeia considera que, incidindo o litígio no processo principal unicamente sobre as consequências da falta de notificação do projeto de despedimento coletivo prevista no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da referida diretiva, e não sobre a conformidade do conteúdo dessa notificação com os requisitos previstos no terceiro parágrafo deste número, a quarta questão reveste caráter hipotético.

88 A este respeito, há que observar que, no caso em apreço, apesar de o empregador em causa no processo principal não ter notificado o projeto de despedimento coletivo, nenhum elemento dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe indica que a autoridade pública competente tenha fixado, de forma definitiva e vinculativa para os trabalhadores em causa, a data do termo do prazo de 30 dias previsto no artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da mesma diretiva.

89 Daqui resulta que a quarta questão reveste caráter hipotético, na aceção da jurisprudência referida no n.º 43 do presente acórdão.

90 Por conseguinte, a quarta questão é inadmissível.

Quanto às despesas

91 Revestindo o processo, quanto às partes no processo principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

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

1) O artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos, conforme alterada pela Diretiva (UE) 2015/1794 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de outubro de 2015,

deve ser interpretado no sentido de que:

a resolução de um contrato de trabalho, ocorrida no âmbito de um projeto de despedimento coletivo sujeito à obrigação de notificação à autoridade pública competente prevista no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, desta diretiva, só pode

produzir efeitos no termo do prazo de 30 dias previsto neste artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo.

2) **O artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, e o artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 98/59, conforme alterada pela Diretiva 2015/1794,**

devem ser interpretados no sentido de que:

um empregador que procede à resolução de um contrato de trabalho sem notificar a autoridade pública competente do projeto de despedimento coletivo no âmbito do qual essa resolução se inscreve, em violação desta primeira disposição, não pode regularizar a falta dessa notificação de modo a que a referida resolução produza efeitos 30 dias após essa regularização.

Assinaturas