

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)
12 de Outubro de 2004 *

No processo C-55/02,

que tem por objecto uma acção por incumprimento nos termos do artigo 226.º CE,

entrada em 22 de Fevereiro de 2002,

Comissão das Comunidades Europeias, representada por J. Sack e M. França, na
qualidade de agentes, com domicílio escolhido no Luxemburgo,

demandante,

contra

República Portuguesa, representada por L. Fernandes e F. Ribeiro Lopes, na
qualidade de agentes, com domicílio escolhido no Luxemburgo,

demandada,

* Língua do processo: português.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: C. W. A. Timmermans, presidente de secção, C. Gulmann, F. Macken, N. Colneric (relatora) e J. N. Cunha Rodrigues, juízes,

advogado-geral: A. Tizzano,
secretário: R. Grass,

vistos os autos,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 11 de Março de 2004,

profere o presente

Acórdão

1 Com a sua acção, a Comissão das Comunidades Europeias pede ao Tribunal de Justiça que declare que, ao restringir a noção de despedimentos colectivos a despedimentos por razões estruturais, tecnológicas ou conjunturais e ao não alargar esta noção a despedimentos por todas as razões não inerentes à pessoa dos trabalhadores, a República Portuguesa não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força do Tratado CE e dos artigos 1.º, 6.º e 7.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).

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

- 2 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), alterada pela Directiva 92/56/CEE do Conselho, de 24 de Junho de 1992 (JO L 245, p. 3), foi revogada para efeitos de codificação pela Directiva 98/59 (a seguir «directiva»). Não foi fixado, então, um novo prazo de transposição.
- 3 Nos termos do segundo considerando da directiva, «[deve-se] reforçar a protecção dos trabalhadores em caso de despedimento colectivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na Comunidade».
- 4 No terceiro considerando da directiva, observa-se «que, apesar de uma evolução convergente, subsistem diferenças entre as disposições em vigor nos Estados-Membros no que respeita às modalidades e ao processo dos despedimentos colectivos, bem como às medidas susceptíveis de atenuar as consequências destes despedimentos para os trabalhadores».
- 5 Nos termos do quarto considerando da directiva, «estas diferenças podem ter uma incidência directa no funcionamento do mercado interno».
- 6 No sétimo considerando da directiva, declara-se «que é necessário [...] promover esta aproximação numa via de progresso, nos termos do artigo 117.º do Tratado».

- 7 O oitavo considerando da directiva dispõe «que, 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, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco».
- 8 Nos termos do nono considerando da directiva, esta «[é], em princípio, igualmente aplicável aos despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades do estabelecimento determinada por decisão judicial».
- 9 O artigo 1.º da directiva dispõe:

«1. 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;

b) Entende-se por «representantes dos trabalhadores» os representantes dos trabalhadores previstos pela legislação ou pela prática dos Estados-Membros.

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

2. A presente directiva não é aplicável:

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

[...]»

10 O artigo 2.º da directiva prevê um procedimento de consulta e de informação dos representantes dos trabalhadores.

11 O artigo 2.º, n.º 2, primeiro parágrafo, da directiva dispõe:

«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.»

12 Os artigos 3.º e 4.º da directiva fixam as regras aplicáveis ao processo de despedimento colectivo.

13 O artigo 3.º, n.º 1, da directiva dispõe que:

«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 [o] solicitar.

A notificação deve conter todas as informações úteis respeitantes ao projecto de despedimento colectivo e às consultas aos representantes dos trabalhadores previstas no artigo 2.º, nomeadamente, os motivos do despedimento, o número de trabalhadores a despedir, o número dos trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efectuar os despedimentos.»

14 Nos termos do artigo 4.º da directiva:

«1. Os despedimentos colectivos, de cujo projecto tenha sido notificada a autoridade pública competente, não podem produzir efeitos antes de decorridos 30 dias após a notificação prevista no n.º 1 do artigo 3.º e devem respeitar as disposições reguladoras dos direitos individuais em matéria de aviso prévio de despedimento.

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

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

[...]

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

15 O artigo 6.º da directiva dispõe que:

«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.»

16 O artigo 7.º da directiva estabelece:

«Os Estados-Membros comunicarão à Comissão o texto das disposições essenciais de direito interno já adoptadas ou que vierem a adoptar no domínio regulado pela presente directiva.»

Legislação nacional

17 O artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa prevê que:

«É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.»

18 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 (*Diário da República*, I série, n.º 48, de 27 de Fevereiro de 1989, a seguir «LCCT»). A

Lei n.º 32/99, de 18 de Maio (*Diário da República*, I série-A, n.º 115, de 18 de Maio de 1999), alterou o regime dos despedimentos colectivos, consagrado no regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração do contrato a termo, aprovado pelo citado decreto-lei.

- 19 O artigo 3.º da LCCT, intitulado «Formas de cessação do contrato de trabalho», integra o capítulo I desta lei, intitulado «Princípios gerais». O artigo 3.º da LCCT dispõe que:

«1. São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2. O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.»

- 20 O artigo 4.º da LCCT, intitulado «Causas de caducidade», integra o capítulo II da referida lei, intitulado «Caducidade do contrato de trabalho», e prevê:

«O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

[...]

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber.»

- 21 O artigo 6.º da LCCT, relativo à morte ou extinção da entidade empregadora, que figura igualmente no capítulo II, dispõe:

«1. A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão do estabelecimento, caso em que se aplica o disposto no artigo 37.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969.

2. Verificando-se a caducidade do contrato por força do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, pela qual responde o património da empresa.

3. A extinção da entidade colectiva empregadora, quando não se verifique a transmissão do estabelecimento, determina a caducidade dos contratos de trabalho nos termos dos números anteriores.»

- 22 O capítulo V da LCCT tem por objecto a cessação de contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa. Este capítulo compreende duas secções, intituladas «Despedimento colectivo» (secção I) e «Cessação do contrato de trabalho, por extinção de postos de trabalho, não abrangida por despedimento colectivo» (secção II).
- 23 O artigo 16.º da LCCT, intitulado «Noção», é o primeiro artigo da referida secção I e prevê o seguinte:

«Considera-se despedimento colectivo 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.»

- 24 Além disso, a secção I do capítulo V da LCCT prevê, nomeadamente, as comunicações e consultas a efectuar pela entidade empregadora, nos artigos 17.º e 18.º, a intervenção da autoridade pública competente, no artigo 19.º, os direitos dos trabalhadores, no artigo 23.º, e as consequências da ilicitude do despedimento, no artigo 24.º

- 25 A secção II do capítulo V da LCCT determina, *inter alia*, os motivos de extinção de postos de trabalho, no artigo 26.º, as condições de cessação do contrato de trabalho, no artigo 27.º, as comunicações a efectuar pela entidade empregadora, no artigo 28.º, o processo a observar, no artigo 29.º, a cessação do contrato de trabalho, no artigo 30.º, e os direitos dos trabalhadores, no artigo 32.º
- 26 Conforme dispõe o artigo 27.º, n.º 1, alíneas b) e c), da LCCT, a cessação do contrato de trabalho só pode ter lugar desde que seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto.
- 27 No capítulo VIII da LCCT, intitulado «Casos especiais da cessação do contrato de trabalho», o artigo 56.º, relativo às situações de falência ou insolvência da entidade empregadora, dispõe que:

«1. A declaração judicial de falência ou insolvência da entidade empregadora não faz cessar os contratos de trabalho, devendo o administrador da massa falida continuar a satisfazer integralmente as obrigações que dos referidos contratos resultem para os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2. Pode, todavia, o administrador, antes do encerramento definitivo do estabelecimento, fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores cuja colaboração não seja indispensável à manutenção do funcionamento da empresa, com observância do regime estabelecido nos artigos 16.º a 25.º»

- 28 O artigo 172.º do Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e da Falência, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 132/93, de 23 de Abril (*Diário da República*, I série-A, n.º 95, de 23 de Abril de 1993), e alterado pelo Decreto-Lei n.º 135/98, de 20 de Outubro (*Diário da República*, I série-A, n.º 242, de 20 de Agosto de 1998), prevê:

«Aos trabalhadores do falido aplica-se, quanto à manutenção dos seus contratos após a declaração de falência, o regime geral de cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da transmissão de contratos que acompanhe a alienação de estabelecimentos industriais e comerciais.»

Fase pré-contenciosa

- 29 A Comissão, por entender que a LCCT era parcialmente incompatível com as disposições da directiva, intentou uma acção por incumprimento. Após ter notificado a República Portuguesa para apresentar as suas observações, a Comissão formulou, em 29 de Dezembro de 2000, um parecer fundamentado no qual convidava esse Estado-Membro a tomar as medidas necessárias para lhe dar cumprimento no prazo de dois meses a contar da data da sua notificação.
- 30 Considerando que as informações comunicadas pelas autoridades portuguesas demonstravam que o incumprimento indicado no parecer fundamentado subsistia, a Comissão decidiu intentar a presente acção.

A acção

- 31 A Comissão considera que o conceito de despedimento colectivo em direito português não engloba todos os casos de despedimento colectivo visados pela

directiva. Em consequência, as disposições do direito português têm um âmbito de aplicação mais restrito que o da directiva.

- 32 A Comissão indica que a definição do conceito de «despedimento colectivo», constante do artigo 16.º da LCCT, não abarca, por exemplo, as situações de despedimentos efectuados por um empregador, por motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, nos casos de declaração de falência ou em processos de liquidação análogos, de expropriação, de incêndio ou de outros casos de força maior, bem como no caso de cessação da actividade na sequência da morte do empresário.
- 33 O Governo português considera que a acção da Comissão não é procedente, salvo na parte respeitante à cessação de contratos de trabalho, na fase final da liquidação de bens em processo de falência, resultante do encerramento definitivo de estabelecimentos que não tenham sido alienados na totalidade. Com efeito, as situações mencionadas pela Comissão, em determinadas circunstâncias, não são abrangidas pelo conceito de despedimento colectivo previsto na directiva e, nos restantes casos, já são regulamentadas pela legislação portuguesa sobre o despedimento colectivo.

O conceito de «despedimento colectivo» previsto pela directiva

Argumentos das partes

- 34 O Governo português considera que a directiva se terá dispensado de definir o conceito de «despedimento» porque a generalidade das ordens jurídicas dos Estados-Membros adopta o conceito comum de acto voluntário do empregador destinado a fazer cessar a relação de trabalho e comunicado ao trabalhador.

35 A directiva não estabelece que qualquer cessação do contrato de trabalho por motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores seja qualificada como «despedimento».

36 Por outro lado, é impossível aplicar a generalidade do regime da directiva às situações de caducidade de contratos de trabalho determinada pela cessação definitiva da actividade da empresa que não depende da vontade do empregador. Tal facto confirma que essas situações não são qualificadas como despedimento colectivo. A directiva não foi concebida para se aplicar a essas situações.

37 Segundo o Governo português, o dilema coloca-se entre a aplicação integral da directiva ou a sua exclusão. Uma vez que algumas numerosas e importantes obrigações previstas na directiva são impraticáveis em relação a situações de cessação definitiva da actividade da empresa, que não dependem da vontade do empregador, é forçoso concluir que a directiva, na sua integralidade, não se lhes aplica.

38 A Comissão concede que a directiva não define a noção de «despedimento». No entanto, a ausência de uma tal definição não permite aos Estados-Membros excluírem do campo de aplicação da directiva situações como as submetidas a um regime de caducidade do contrato de trabalho em direito português.

39 Segundo a Comissão, é em evidente violação do direito comunitário que o Governo português, perante o pretenso «dilema» que constituiria a escolha entre a «aplicação integral da directiva ou a sua exclusão», opta pela não aplicação da directiva.

- 40 Observa que, em relação aos casos de expropriação, incêndio e outros casos de força maior, o Governo português manifesta um entendimento errado do regime de protecção instituído pela directiva, fruto talvez de uma leitura selectiva das secções II, «Informação e consulta», e III, «Processo de despedimento colectivo», da directiva.
- 41 A este respeito, a Comissão defende, designadamente, que faz todo o sentido que a consulta dos representantes dos trabalhadores incida sobre os meios de atenuar as consequências dos despedimentos, estudando medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a integração ou a reconversão dos trabalhadores despedidos, mesmo que não se possa evitar o encerramento definitivo da empresa e, consequentemente, a cessação dos contratos de trabalho.
- 42 Segundo a Comissão, o Governo português faz uma interpretação do processo de despedimento colectivo que esvazia de sentido útil as diversas disposições da directiva. É o que acontece, em especial, com a obrigação prevista no artigo 3.º da directiva, que determina que o empregador deve notificar por escrito a autoridade pública competente de qualquer projecto de despedimento colectivo. Tanto o empregador cuja empresa foi destruída por um incêndio como os sucessores do empresário falecido estão em condições de respeitar esta obrigação.

Apreciação do Tribunal de Justiça

- 43 Nos termos do disposto no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da directiva, para efeitos de aplicação desta, entende-se por «despedimentos colectivos» os despedimentos efectuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, desde que estejam preenchidas certas condições de natureza quantitativa/temporal.

- 44 A directiva não define expressamente o conceito de «despedimento». Todavia, este conceito deve ser objecto de uma interpretação uniforme para efeitos da aplicação da directiva.
- 45 Com efeito, decorre tanto das exigências da uniforme aplicação 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 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 (acórdãos de 19 de Setembro de 2000, *Linster*, C-287/98, Colect., p. I-6917, n.º 43, e de 11 de Março de 2003, *Ansul*, C-40/01, Colect., p. I-2439, n.º 26).
- 46 No caso vertente, contrariamente ao artigo 1.º, n.º 1, alínea b), da directiva, que dispõe expressamente que por «representantes dos trabalhadores» se entende os representantes dos trabalhadores previstos pela legislação ou pela prática dos Estados-Membros, o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da directiva não contém nenhuma remissão expressa para o direito dos Estados-Membros no que diz respeito à definição de despedimento.
- 47 Além disso, decorre do título e dos terceiro, quarto e sétimo considerando da directiva que o objectivo desta é promover a aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos.
- 48 Ao harmonizar as disposições aplicáveis aos despedimentos colectivos, o legislador comunitário entendeu, ao mesmo tempo, assegurar uma tutela comparável dos direitos dos trabalhadores nos diferentes Estados-Membros e aproximar os encargos que tais normas de protecção implicam para as empresas da Comunidade (acórdão de 8 de Junho de 1994, *Comissão/Reino Unido*, C-383/92, Colect., p. I-2479, n.º 16).

- 49 Consequentemente, o conceito de «despedimento», mencionado no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da directiva, não pode ser definido através de uma remissão para as legislações dos Estados-Membros, mas tem alcance comunitário.
- 50 O referido conceito deve ser interpretado no sentido de que engloba qualquer cessação do contrato de trabalho não pretendida pelo trabalhador e, consequentemente, sem o seu consentimento. Não exige que as causas subjacentes correspondam à vontade do empregador.
- 51 Esta interpretação do conceito de «despedimento» para efeitos da directiva resulta do objectivo prosseguido por esta e do contexto da disposição em causa.
- 52 Assim, resulta do segundo considerando da directiva que esta visa reforçar a protecção dos trabalhadores em caso de despedimentos colectivos. Do terceiro e do sétimo considerandos da mesma directiva resulta que é, designadamente, em razão das diferenças que subsistem entre as disposições em vigor nos Estados-Membros no que respeita às modalidades e ao processo dos despedimentos colectivos que é necessário promover uma aproximação das legislações.
- 53 Os objectivos que a directiva pretende atingir só parcialmente seriam alcançados se a cessação do contrato de trabalho que não depende da vontade do empregador estivesse excluída do regime da directiva.

- 54 No que respeita ao contexto da disposição em causa, resulta do nono considerando e do artigo 3.º, n.º 1, segundo parágrafo, da directiva que esta é, em princípio, igualmente aplicável aos despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades do estabelecimento, determinada por decisão judicial. Ora, nesse caso, a cessação dos contratos de trabalho resulta de circunstâncias não pretendidas pelo empregador.
- 55 Neste contexto, importa acrescentar que a directiva, na sua versão inicial, ou seja, a Directiva 75/129, previa, no seu artigo 1.º, n.º 2, alínea d), que ela não era aplicável aos trabalhadores afectados pela cessação das actividades do estabelecimento, quando esta resultava de uma decisão judicial. O referido artigo previa uma derrogação à regra estabelecida no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da mesma directiva, que dispunha, em termos idênticos aos da mesma disposição da Directiva 98/59, que, para efeitos da aplicação da directiva, se entende por «despedimentos colectivos» os despedimentos efectuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores. Tal derrogação não seria necessária se o conceito de «despedimento» fosse sinónimo de «acto voluntário do empregador».
- 56 Como o advogado-geral assinalou acertadamente nos n.ºs 46 e 47 das suas conclusões, os despedimentos distinguem-se das cessações do contrato de trabalho que, nas condições enunciadas no artigo 1.º, n.º 1, último parágrafo, da directiva, são equiparadas aos despedimentos, em razão da falta de consentimento do trabalhador.
- 57 À interpretação acolhida no n.º 50 do presente acórdão não se pode objectar que a aplicação integral da directiva não é, por exemplo, possível em certos casos em que a cessação definitiva da actividade da empresa não depende da vontade do empregador. De qualquer forma, não se pode excluir, para estes casos, a aplicação global da directiva.

- 58 Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, primeiro parágrafo, da directiva, as consultas dos representantes dos trabalhadores não têm unicamente como objectivo reduzir ou evitar despedimentos colectivos, mas incidem, entre outros, sobre as possibilidades de atenuar as consequências de tais despedimentos, recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou a reconversão dos trabalhadores despedidos. Seria contrário ao espírito da directiva reduzir o âmbito de aplicação desta disposição através de uma interpretação restritiva do conceito de «despedimento».
- 59 Considerações do mesmo tipo valem no que respeita às obrigações de notificação à autoridade pública competente, previstas no artigo 3.º da directiva. Essas obrigações, eventualmente modificadas em conformidade com a faculdade conferida aos Estados-Membros pelo n.º 1, segundo parágrafo, do referido artigo, poderiam ser preenchidas por um empregador nos casos em que a cessação dos contratos de trabalho fosse imposta por circunstâncias independentes da sua vontade. A interpretação contrária privaria os trabalhadores das protecções previstas nesta disposição e no artigo 4.º da directiva.
- 60 Resulta do conjunto das considerações que precedem que uma cessação do contrato de trabalho não fica isenta da aplicação da directiva pelo simples facto de resultar de circunstâncias independentes da vontade do empregador.

Avaliação jurídica da legislação portuguesa

- 61 Todas as situações mencionadas no n.º 32 do presente acórdão, as quais o Governo português admitiu que são qualificadas na ordem jurídica portuguesa como «cessação do contrato», são abrangidas pelo âmbito de aplicação da directiva, uma vez que se enquadram na definição de «despedimento» na acepção desta.

- 62 Pouco importa que essas situações não sejam, em direito português, qualificadas como despedimentos mas como cessações de pleno direito do contrato de trabalho. Com efeito, trata-se de cessações do contrato de trabalho não pretendidas pelo trabalhador; portanto, de despedimentos na acepção da directiva.
- 63 Consequentemente, a República Portuguesa não procedeu a uma transposição correcta do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da directiva.
- 64 A censura baseada no incumprimento das obrigações decorrentes do artigo 6.º da directiva é igualmente procedente. Nada indica que a República Portuguesa, embora adoptando uma interpretação do conceito de «despedimento» mais restritiva do que a que figura na directiva, tenha diligenciado no sentido de que, em todas as situações de despedimento colectivo na acepção da referida directiva, os trabalhadores disponham de mecanismos administrativos e/ou judiciais para fazerem respeitar as obrigações nesta previstas.
- 65 Na parte em que a acção tem por objecto o artigo 7.º da directiva, há que concluir que a Comissão não demonstrou em que medida a República Portuguesa violou esta disposição.
- 66 Consequentemente, por um lado, há que declarar que, ao restringir a noção de despedimentos colectivos a despedimentos por razões estruturais, tecnológicas ou conjunturais e ao não alargar esta noção a despedimentos por todas as razões não inerentes à pessoa dos trabalhadores, a República Portuguesa não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força dos artigos 1.º e 6.º da directiva, e, por outro, há que julgar a acção improcedente quanto ao restante.

Quanto às despesas

- 67 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 em relação ao essencial do pedido, há que condená-la nas despesas.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Segunda Secção) decide:

- 1) **Ao restringir a noção de despedimentos colectivos a despedimentos por razões estruturais, tecnológicas ou conjunturais e ao não alargar esta noção a despedimentos por todas as razões não inerentes à pessoa dos trabalhadores, a República Portuguesa não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força dos artigos 1.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.**
- 2) **Quanto ao restante, a acção é julgada improcedente.**
- 3) **A República Portuguesa é condenada nas despesas.**

Assinaturas.