



## Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

13 de julho de 2023\*

«Reenvio prejudicial — Política social — Despedimentos coletivos — Diretiva 98/59/CE — Informação e consulta — Artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo — Obrigação que incumbe ao empregador que tenciona efetuar um despedimento coletivo de remeter cópia à autoridade pública competente das informações comunicadas aos representantes dos trabalhadores — Objetivo — Consequências do incumprimento dessa obrigação»

No processo C-134/22,

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 27 de janeiro de 2022, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 1 de março de 2022, no processo

**MO**

contra

**SM, como administrador da insolvência da G GmbH**

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: A. Prechal, presidente de secção, M. L. Arastey Sahún, F. Biltgen (relator), N. Wahl e J. Passer, juízes,

advogado-geral: P. Pikamäe,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de MO, por C. Schomaker, Rechtsanwalt,

— em representação de SM, como administrador da insolvência da G GmbH, por M. Stahn, Rechtsanwalt,

\* Língua do processo: alemão.

— em representação da Comissão Europeia, por B.-R. Killmann e D. Recchia, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 30 de março de 2023,

profere o presente

### **Acórdão**

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 2.º, n.º 3, segundo 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 (JO 1998, L 225, p. 16).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe MO a SM, como administrador da insolvência da G GmbH, a respeito da validade do seu despedimento ocorrido no âmbito de um despedimento coletivo.

### **Quadro jurídico**

#### ***Direito da União***

- 3 O artigo 2.º da Diretiva 98/59, que faz parte da sua secção II, sob a epígrafe «Informação e consulta», dispõe, nos seus n.ºs 1 a 3:

«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:

- a) Facultar-lhes todas as informações necessárias; e
- b) comunicar-lhes, sempre por escrito:
  - i) os motivos do despedimento previsto,
  - ii) o número e as categorias dos trabalhadores a despedir,
  - iii) o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados,
  - iv) o período durante o qual se pretende 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,

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

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

4 O artigo 3.º desta diretiva, que figura na sua secção III, sob a epígrafe «Processo de despedimento coletivo», prevê, no seu n.º 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.»

5 O artigo 4.º da referida diretiva, que figura igualmente na sua secção III, enuncia, nos seus n.ºs 1 a 3:

«1. Os despedimentos coletivos, de cujo projeto tenha sido notificada a autoridade pública competente, não podem produzir efeitos antes de decorridos trinta 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 no n.º 1.»

### ***Direito alemão***

6 O § 134 do Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil, a seguir «BGB»), prevê:

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

7 O § 17 da Kündigungsschutzgesetz (Lei relativa à Proteção Contra o Despedimento Ilícito), na sua redação aplicável aos factos do processo principal, dispõe, nos seus n.ºs 1 a 3:

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

[...]

2. Despedir, em estabelecimentos geralmente com pelo menos 60 e menos de 500 trabalhadores, 10 % dos trabalhadores habitualmente empregados no estabelecimento ou mais de 25 trabalhadores,

[...]

num prazo de 30 dias. São equiparadas a despedimentos outras cessações do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal.

2. Se a entidade patronal tiver a intenção de proceder a despedimentos sujeitos a notificação nos termos do n.º 1, deve comunicar oportunamente ao conselho de empresa as informações relevantes e, em especial, informá-lo por escrito sobre:

1. os motivos dos despedimentos planeados;
2. o número e as categorias profissionais dos trabalhadores a despedir;
3. o número e as categorias profissionais dos trabalhadores habitualmente empregados,
4. o período durante o qual se pretende efetuar os despedimentos;
5. os critérios de escolha previstos dos trabalhadores a despedir, e
6. os critérios previstos para o cálculo de eventuais indemnizações.

[...]

3. A entidade patronal deve remeter simultaneamente à Agência pública para o Emprego uma cópia da comunicação enviada ao conselho de empresa; essa cópia deve conter pelo menos as informações exigidas no n.º 2, primeiro parágrafo, pontos 1 a 5. A notificação prevista no n.º 1 deve ser feita por escrito e acompanhada do parecer do conselho de empresa relativamente aos despedimentos. Se não houver parecer do conselho de empresa, a notificação é válida se a entidade patronal declarar de modo credível que informou o conselho de empresa pelo menos duas semanas antes do envio da notificação, em conformidade com o n.º 2, primeiro parágrafo, e apresentar o estado das consultas. A notificação deve conter informações sobre o nome da entidade patronal, a sede e a natureza do estabelecimento, além das razões dos despedimentos planeados, o número e grupos profissionais dos trabalhadores a despedir e os que estão habitualmente empregados, o prazo em que os despedimentos devem ser efetuados e os critérios previstos para a seleção dos trabalhadores a despedir. Na notificação devem, além disso, ser prestadas, segundo o comité de empresa, informações para a colocação, informações sobre o sexo, a idade, a profissão e a nacionalidade dos trabalhadores a despedir. A entidade patronal deve enviar ao conselho de empresa uma cópia da notificação. O conselho de empresa pode

apresentar outras considerações à Agência para o Emprego. Deve enviar à entidade patronal uma cópia das mesmas.»

### **Litígio no processo principal e questão prejudicial**

- 8 O recorrente no processo principal era empregado da G GmbH desde 1981.
- 9 Em 1 de outubro de 2019, o tribunal competente em matéria de insolvência deu início, a pedido da G GmbH, a um processo de insolvência contra esta e designou o recorrido no processo principal como administrador da insolvência para efeitos desse processo. Por força da legislação nacional, enquanto o processo durou, o recorrido no processo principal exerceu a função de empregador em relação aos trabalhadores da G GmbH.
- 10 Em 17 de janeiro de 2020, foi decidido que a G GmbH cessaria completamente as suas atividades o mais tardar em 30 de abril de 2020 e que mais de 10 % dos 195 trabalhadores que empregava seriam despedidos durante o período compreendido entre 28 e 31 de janeiro de 2020.
- 11 Nesse mesmo dia 17 de janeiro de 2020, foi iniciado o procedimento de consulta do conselho de empresa, agindo na qualidade de representante dos trabalhadores. No âmbito dessa consulta, as informações referidas no artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, alínea b), da Diretiva 98/59 foram comunicadas ao conselho de empresa por escrito. No entanto, é pacífico que nenhuma cópia desta comunicação escrita foi remetida à autoridade pública competente, no caso em apreço, a Agentur für Arbeit Osnabrück (Agência para o Emprego de Osnabrück, Alemanha).
- 12 Em 22 de janeiro de 2020, o comité de empresa, no seu parecer final, concluiu que não via nenhuma possibilidade de evitar os despedimentos previstos.
- 13 Em 23 de janeiro de 2020, em conformidade com a Lei relativa à Proteção Contra o Despedimento Ilícito e com o artigo 3.º da Diretiva 98/59, o projeto de despedimento coletivo foi notificado à Agência pública para o Emprego de Osnabrück, que acusou a sua receção em 27 de janeiro de 2020. Posteriormente, esta última fixou para os dias 28 e 29 de janeiro de 2020 a realização de entrevistas de aconselhamento para 153 trabalhadores abrangidos pelo projeto de despedimento.
- 14 Por carta recebida em 28 de janeiro de 2020, o recorrente no processo principal foi informado de que o seu contrato de trabalho com a G GmbH tinha sido resolvido com efeitos a partir de 30 de abril de 2020.
- 15 O recorrente no processo principal interpôs um recurso no tribunal do trabalho competente a fim de obter a declaração de que a sua relação de trabalho não tinha sido resolvida. Em apoio do seu recurso, alegou que nenhuma cópia da comunicação enviada ao conselho de empresa em 17 de janeiro de 2020 tinha sido remetida à Agência pública para o Emprego competente, apesar de essa remessa, imposta tanto pelo artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59 como pelo § 17, n.º 3, da Lei relativa à Proteção Contra o Despedimento Ilícito, constituir uma condição da validade do despedimento.
- 16 Por seu turno, o recorrido no processo principal alegou que o despedimento em causa era válido, uma vez que o § 17, n.º 3, da Lei relativa à Proteção Contra o Despedimento Ilícito, contrariamente a outras disposições do mesmo artigo, não tinha por objeto proteger os trabalhadores afetados por um despedimento coletivo ou impedir os despedimentos. Segundo o recorrido no processo

principal, a remessa para a Agência pública para o Emprego em causa da cópia da comunicação ao comité de empresa, prevista nesta disposição, tem unicamente por finalidade informar esta agência dos despedimentos previstos. Essa remessa não é suscetível de proteger os trabalhadores em causa de um despedimento coletivo, uma vez que a Agência pública para o Emprego não pode deduzir dessa comunicação as possibilidades previstas pelo comité de empresa para evitar os despedimentos projetados e a remessa da cópia da referida comunicação não tem nenhuma influência nas consultas entre o empregador e o comité de empresa.

- 17 Tendo sido negado provimento ao recurso interposto pelo recorrente no processo principal tanto em primeira como em segunda instância, este último interpôs um recurso de «Revision» no Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal, Alemanha), o órgão jurisdicional de reenvio.
- 18 Esse órgão jurisdicional considera que o facto de a Agência pública para o Emprego não ter recebido uma cópia da comunicação enviada ao comité de empresa no âmbito da consulta deste último constitui uma violação do § 17, n.º 3, da Lei relativa à Proteção Contra o Despedimento Ilícito, que transpõe o artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59 para o direito nacional. No entanto, nem esta diretiva nem o direito nacional preveem uma sanção expressa para essa violação. O referido órgão jurisdicional considera que, nesses casos, cabe-lhe garantir, no respeito dos princípios da equivalência e da efetividade, que as violações do direito da União sejam punidas segundo regras substantivas e processuais análogas às aplicáveis às violações do direito nacional da mesma natureza e da mesma gravidade e que a sanção seja efetiva, proporcionada e dissuasiva. Em aplicação destes princípios, o mesmo órgão jurisdicional já declarou em várias ocasiões que as violações de obrigações que incumbem ao empregador no âmbito dos despedimentos coletivos, diferentes da prevista no § 17, n.º 3, da Lei relativa à Proteção Contra o Despedimento Ilícito, acarretam, devido à proteção dos trabalhadores que visam assegurar, a nulidade do despedimento ao abrigo do § 134 do BGB.
- 19 No que respeita a uma violação do § 17, n.º 3, da Lei relativa à Proteção Contra o Despedimento Ilícito, o órgão jurisdicional de reenvio manifesta, todavia, dúvidas quanto ao facto de essa violação poder igualmente implicar essa nulidade. Com efeito, para que essa disposição possa ser considerada uma lei de proibição na aceção do § 134 do BGB, é necessário determinar se o referido § 17, n.º 3, tem por finalidade conferir uma proteção individual aos trabalhadores afetados por um processo de despedimentos coletivos, o que exige, por conseguinte, a interpretação do artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59.
- 20 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio considera que, tendo em conta o objetivo de proteção dos trabalhadores em caso de despedimentos coletivos prosseguido pela Diretiva 98/59, a finalidade desta última disposição poderia ser promover a ação conjunta do empregador, da autoridade responsável pela notificação dos despedimentos coletivos e dos representantes dos trabalhadores. Ora, esta finalidade exige que a autoridade competente seja informada o mais rapidamente possível do projeto de despedimento de um grande número de trabalhadores. Nesta perspetiva, o artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59 pode ser interpretado no sentido de que confere uma proteção individual aos trabalhadores em causa.
- 21 No entanto, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, existem igualmente argumentos a favor da tese contrária. Observa, a este respeito, que o procedimento de consulta precede a notificação do despedimento coletivo, pelo que o envio da comunicação ao comité de empresa no início do procedimento de consulta também não pode ter uma verdadeira influência sobre a atividade de colocação da Administração do trabalho. A Diretiva 98/59 apenas associa a intervenção da

autoridade competente à notificação pelo empregador do plano de despedimento coletivo, em conformidade com o seu artigo 3.º, n.º 1. Em contrapartida, no momento em que deve ocorrer a remessa prevista no artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59 que precede essa notificação, a saber antes do fim das consultas com os trabalhadores, ainda não está definitivamente estabelecido se os trabalhadores entrarão no mercado de trabalho, e em caso afirmativo quantos e quando, nem que trabalhadores que serão afetados. Nesta perspetiva, esta última disposição tem apenas carácter processual e a sua violação conforme transposta para o direito alemão, mesmo tendo em conta os princípios da equivalência e da efetividade, não conduz, assim, à nulidade do despedimento do trabalhador individual afetado pelo despedimento coletivo.

- 22 Nestas circunstâncias, o Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Qual é o objetivo do artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva [98/59], segundo o qual o empregador deve remeter cópia à autoridade pública competente pelo menos dos elementos da comunicação escrita enviada aos representantes dos trabalhadores previstos nas subalíneas i) a v) da alínea b) do primeiro parágrafo?»

### **Quanto à questão prejudicial**

- 23 Como resulta das precisões efetuadas nos n.ºs 16 a 21 do presente acórdão, o órgão jurisdicional de reenvio interroga o Tribunal de Justiça sobre a finalidade do artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59, que obriga o empregador a remeter cópia à autoridade pública competente pelo menos dos elementos da comunicação escrita previstos nas subalíneas i) a v) da alínea b) do primeiro parágrafo, deste artigo. Ao fazê-lo, esse órgão jurisdicional procura determinar quais as consequências jurídicas que podem resultar, no direito nacional e tendo em conta os princípios da efetividade e da equivalência, numa violação desta obrigação na falta de precisões a este respeito nesta diretiva.
- 24 Assim, com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que a obrigação que incumbe ao empregador de remeter cópia à autoridade pública competente pelo menos dos elementos da comunicação escrita previstos no artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, alínea b), subalíneas i) a v), desta diretiva tem por finalidade conferir uma proteção individual aos trabalhadores afetados pelos despedimentos coletivos.
- 25 A fim de responder a esta questão, importa recordar, antes de mais, 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. A génese de uma disposição do direito da União pode também apresentar elementos pertinentes para a sua interpretação (Acórdão de 2 de setembro de 2021, CRCAM, C-337/20, EU:C:2021:671, n.º 31 e jurisprudência referida).
- 26 No que respeita, em primeiro lugar, à redação do artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59, nos termos do qual 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)», importa salientar que este não contém elementos adequados para esclarecer a finalidade da obrigação de remessa prevista por esta disposição.

- 27 Por conseguinte, em segundo lugar, há que apreciar o contexto em que se inscreve o artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59.
- 28 A este respeito, por um lado, importa referir que esta disposição figura não na secção III desta diretiva, sob a epígrafe «Processo de despedimento coletivo», mas sim na secção II da referida diretiva, sob a epígrafe «Informação e consulta», que, como resulta do artigo 2.º, n.º 1, da mesma diretiva, regula o procedimento de consulta dos representantes dos trabalhadores quando um empregador tencione efetuar um despedimento coletivo. Assim, a remessa das informações previstas no artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59 deve ocorrer numa fase em que os despedimentos coletivos estão simplesmente «previstos» e em que o procedimento de consulta dos representantes dos trabalhadores está somente no início e ainda não terminou.
- 29 Em conformidade com o artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva 98/59, o objetivo das consultas com os representantes dos trabalhadores é evitar rescisões de contratos de trabalho ou reduzir o seu número e atenuar as suas consequências. Além disso, a razão de ser e a eficácia dessas consultas pressupõem que sejam fixados os fatores pertinentes a ter em conta durante as mesmas (Acórdão de 10 de setembro de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e o., C-44/08, EU:C:2009:533, n.º 46).
- 30 Por outro lado, o Tribunal de Justiça precisou que as informações referidas no artigo 2.º, n.º 3, alínea b), da Diretiva 98/59 podem ser comunicadas durante as consultas e não necessariamente no momento da abertura do procedimento que as organizam, sendo indispensável uma certa flexibilidade tendo em conta, nomeadamente, que o objetivo desta obrigação do empregador é permitir que os representantes dos trabalhadores participem no procedimento de consulta tão completa e efetivamente quanto possível e que, para tal, todas as novas informações pertinentes devem ser fornecidas até ao último momento do referido processo (v., neste sentido, Acórdão de 10 de setembro de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e o., C-44/08, EU:C:2009:533, n.ºs 52 e 53).
- 31 Daqui resulta que as informações que o empregador tem a obrigação de fornecer aos representantes dos trabalhadores são suscetíveis de evoluir e de mudar no tempo, a fim de permitir que estes últimos formulem propostas construtivas (v., neste sentido, Acórdão de 10 de setembro de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e o., C-44/08, EU:C:2009:533, n.º 51).
- 32 Decorre do que precede que a remessa de informações prevista no artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59 apenas permite que a autoridade pública competente tenha uma ideia dos motivos do projeto de despedimento, do número e das categorias dos trabalhadores a despedir, do número e das categorias dos trabalhadores habitualmente empregados, do período durante o qual está previsto efetuar os despedimentos e dos critérios previstos para a escolha dos trabalhadores a despedir, na medida em que as leis e/ou práticas nacionais deem essa competência ao empregador.
- 33 Por conseguinte, esta autoridade não pode confiar inteiramente nessas informações para preparar medidas que são da sua competência em caso de despedimento coletivo.
- 34 Por outro lado, há que salientar que, durante o procedimento de consulta dos representantes dos trabalhadores, não é conferido nenhum papel ativo à autoridade pública competente. Com efeito, o artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59 apenas a designa como destinatária de uma

cópia dos elementos da comunicação escrita previstos no seu n.º 3, primeiro parágrafo, alínea b), subalíneas i) a v), enquanto os artigos 3.º e 4.º da referida diretiva, que figuram na secção III desta, sob a epígrafe «Processo de despedimento coletivo», lhe atribuem esse papel ativo.

- 35 Assim, os artigos 3.º e 4.º da Diretiva 98/59 preveem que os projetos de despedimentos coletivos devem ser notificados à autoridade pública competente e que esses despedimentos não podem produzir efeitos antes de decorrido determinado prazo que essa autoridade deve aproveitar para encontrar soluções para os problemas criados pelos despedimentos coletivos assim previstos (Acórdão de 21 de dezembro de 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, n.º 40). Como salientou o advogado-geral no n.º 34 das suas conclusões, a referida obrigação de notificação deve permitir à autoridade pública competente explorar, com base no conjunto das informações que lhe são remetidas 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. Em contrapartida, a remessa para essa mesma autoridade da cópia das informações, prevista no artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, desta diretiva, não desencadeia nenhum prazo que deva ser respeitado pelo empregador, nem cria nenhuma obrigação para a autoridade pública competente.
- 36 Por conseguinte, a remessa prevista no artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59, tem unicamente fins informativos e preparatórios para que a autoridade pública competente possa, se necessário, exercer eficazmente os seus poderes conforme previstos no artigo 4.º desta diretiva. Assim, a finalidade da obrigação de remeter informações à autoridade pública competente referida no artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59 é permitir-lhe antecipar tanto quanto possível as consequências negativas dos despedimentos coletivos previstos para que possam ser procuradas soluções eficazes para os problemas colocados por esses despedimentos quando estes lhe forem notificados.
- 37 Tendo em conta a finalidade dessa remessa de informações e o facto de a mesma ocorrer numa fase em que os despedimentos coletivos apenas são previstos pelo empregador, a ação da autoridade pública competente não se destina, como referiu o advogado-geral no n.º 51 das suas conclusões, a tratar a situação individual de cada um dos trabalhadores, mas visa compreender, de maneira geral, os despedimentos coletivos previstos. De resto, o Tribunal de Justiça já declarou que o direito de informação e de consulta previsto no artigo 2.º da Diretiva 98/59 é concebido em benefício dos trabalhadores enquanto coletividade e tem natureza coletiva (Acórdão de 16 de julho de 2009, Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, n.º 42). Daqui resulta que o artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, desta diretiva confere aos trabalhadores uma proteção coletiva e não individual.
- 38 No que respeita, em terceiro lugar, ao objetivo principal da Diretiva 98/59, este corrobora a conclusão que figura no número anterior. Com efeito, resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que este objetivo consiste em garantir que os despedimentos coletivos sejam precedidos de uma consulta dos representantes dos trabalhadores e da informação da autoridade pública competente (Acórdão de 17 de março de 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, n.º 40 e jurisprudência referida). Ora, na fase da consulta dos representantes dos trabalhadores, que incide, como recorda o artigo 2.º, n.º 2, desta diretiva, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos coletivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências, esta informação da autoridade pública competente é assegurada pelo artigo 2.º, n.º 3, da referida diretiva.

- 39 No que respeita, em quarto lugar, à génese do artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59, há que recordar, como referiu o advogado-geral no n.º 37 das suas conclusões, que a Diretiva 98/59 procedeu à reformulação da Diretiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (JO 1975, L 48, p. 29). Ora, resulta dos trabalhos preparatórios desta última diretiva que a obrigação de remeter à autoridade pública competente as informações fornecidas aos representantes dos trabalhadores, que figura no seu artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, foi proposta pelo facto de essa obrigação ter sido considerada útil para permitir às autoridades competentes tomarem imediatamente conhecimento de uma situação que pode ter uma incidência crucial no mercado de trabalho e preverem as medidas eventualmente necessárias (Documento 754/74 do Conselho).
- 40 Daqui resulta que a génese do artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59 corrobora igualmente a constatação de que a obrigação de remessa das informações referida nesta disposição está prevista para fins informativos e preparatórios recordados no n.º 36 do presente acórdão.
- 41 Atendendo às considerações precedentes, há que responder à questão prejudicial que o artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que a obrigação que incumbe ao empregador de remeter cópia à autoridade pública competente pelo menos dos elementos da comunicação escrita previstos no artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, alínea b), subalíneas i) a v), desta diretiva não tem por objetivo conferir uma proteção individual aos trabalhadores afetados por despedimentos coletivos.

### **Quanto às despesas**

- 42 Revestindo o processo, quanto às partes na causa 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 (Segunda Secção) declara:

**O artigo 2.º, n.º 3, segundo 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,**

**deve ser interpretado no sentido de que:**

**a obrigação que incumbe ao empregador de remeter cópia à autoridade pública competente pelo menos dos elementos da comunicação escrita previstos no artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, alínea b), subalíneas i) a v), desta diretiva não tem por objetivo conferir uma proteção individual aos trabalhadores afetados por despedimentos coletivos.**

Assinaturas