

**Processo C-134/24 [Tomann]<sup>i</sup>**

**Pedido de decisão prejudicial**

**Data de entrada:**

20 de fevereiro de 2024

**Órgão jurisdicional de reenvio:**

Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal,  
Alemanha)

**Data da decisão de reenvio:**

1 de fevereiro de 2024

**Demandado, recorrente e recorrente em *Revision*:**

UR, na qualidade de administrador de insolvência da V GmbH

**Demandante, recorrido e recorrido em *Revision*:**

DF

---

**BUNDESARBEITSGERICHT (SUPREMO TRIBUNAL DO TRABALHO  
FEDERAL)**

[OMISSIS]

Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal)

Proferido em

1 de fevereiro de 2024

**DESPACHO**

[OMISSIS]

No processo

UR, na qualidade de administrador de insolvência da V GmbH

<sup>i</sup> O nome do presente processo é um nome fictício e não corresponde ao nome verdadeiro de nenhuma das partes no processo.

demandado, recorrente e recorrente em *Revision*,

[contra]

DF

demandante, recorrido e recorrido em *Revision*,

a Segunda Secção do Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal) decidiu, por deliberação de 1 de fevereiro de 2024 [OMISSIS]:

I. Solicitar ao Tribunal de Justiça da União Europeia, ao abrigo do artigo 267.º TFUE, que responda às seguintes questões:

1. Deve o artigo 4.º, n.º 1, 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 (a seguir «Diretiva 98/59/CE»), ser interpretado no sentido de que a rescisão 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/CE?
3. Pode o empregador que tenha declarado rescisões 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 rescisões 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/CE 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 carácter 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?

II. [OMISSIS] [Suspensão da instância]

**Fundamentos**

**A. Objeto do processo principal**

- 1 I. As partes estão em litígio a respeito da dissolução da sua relação laboral pela via de uma rescisão ordinária do contrato mediante pré-aviso, declarado pelo demandado em dezembro de 2020, com efeitos em 31 de março de 2021. O demandado não procedeu à notificação do despedimento coletivo exigida por força do § 17, n.º 1, da Kündigungsschutzgesetz (Lei relativa à Proteção Contra o Despedimento Ilícito, a seguir «KSchG»). Do mesmo modo, não sanou essa irregularidade antes de 31 de março de 2021. Em conformidade com o plano de atribuição dos processos do Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal), é competente para conhecer da ação a Sexta Secção deste Tribunal, a qual tencionaria julgar integralmente improcedente, a ação de proteção contra a rescisão do contrato, intentada pelo demandante. Com efeito – conforme expõe detalhadamente no Despacho de 14 de dezembro de 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] -) razões de direito processual nacional suspendem a Sexta Secção de proferir tal decisão.
- 2 II. A Segunda Secção do Bundesarbeitsgericht tem vindo a considerar que a rescisão declarada do contrato sem a notificação prévia do despedimento coletivo é nula (ineficaz) não podendo, por conseguinte, pôr fim à relação laboral. Em contrapartida, a Sexta Secção gostaria futuramente de considerar que a falta ou a irregularidade da notificação do despedimento coletivo exigida pelo direito da União ou pelo direito nacional não tem incidência, do ponto de vista jurídico, na decisão de extinção de uma relação laboral que foi objeto de rescisão. Muito pelo contrário, a falta da notificação do despedimento coletivo e, bem assim, a respetiva irregularidade não produzem qualquer consequência. Compete ao legislador alemão estabelecer uma «sanção» para os vícios no procedimento de notificação em caso de despedimento coletivo. A referida sanção não deve situar-se no domínio do direito do trabalho, mas, unicamente, no domínio do direito da promoção do emprego (*Bundesarbeitsgericht, 14 de dezembro de 2023 – 6 AZR 157/22 [B] – n.ºs 7, 22, 32 e, principalmente, n.º 35*).
- 3 III. O direito processual nacional prevê um procedimento especial em caso de divergências entre as secções do Bundesarbeitsgericht. Nos termos do § 45, n.ºs 2 e 3, da Arbeitsgerichtsgesetz (Lei relativa aos Tribunais do Trabalho, a seguir «ArbGG»), uma secção do Bundesarbeitsgericht apenas poderá afastar-se da jurisprudência proferida por outra secção se esta renunciar à sua análise jurídica em resposta a uma questão nesse sentido ou se, não sendo esse o caso, a Grande Secção do Bundesarbeitsgericht tiver proferido uma decisão sobre a resposta correta à questão jurídica subjacente. Por conseguinte, por Despacho de 14 de

dezembro de 2023 (- 6 AZR 157/22 [B] -), a Sexta Secção dirigiu à Segunda Secção a seguinte questão, em conformidade com o § 45, n.º 3, primeiro período, da ArbGG:

«Deve manter-se a análise jurídica adotada desde o Acórdão de 22 de novembro de 2012 (- 2 AZR 371/11 -), segundo a qual uma rescisão do contrato, enquanto ato jurídico, viola uma proibição legal na aceção do § 134 do Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil alemão, a seguir «BGB») que determina a nulidade da rescisão do contrato se, quando se procedeu à rescisão, não tiver sido feita nenhuma notificação válida ao abrigo do § 17, n.º 1, ponto 3, da KSchG?»

## **B. Direito nacional pertinente**

- 4 I. Kündigungsschutzgesetz (Lei relativa à Proteção Contra o Despedimento), na versão publicada em 25 de agosto de 1969 (*BGBI. I p. 1317*):

### «§ 17 - Obrigação de notificação

- (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;
2. Despedir 10 % dos trabalhadores habitualmente empregados no estabelecimento ou mais de 25 trabalhadores, em estabelecimentos que empreguem habitualmente pelo menos 60 e menos de 500 trabalhadores;
3. Despedir pelo menos 30 trabalhadores, em estabelecimentos que empreguem habitualmente pelo menos 500 trabalhadores

[...]

no prazo de 30 dias.

### § 18 – Prazo de suspensão dos despedimentos

- (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 unicamente com o consentimento desta; esse consentimento pode ser manifestado 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.

[...]»

- 5 II. Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil alemão), na versão publicada em 2 de janeiro de 2002 (*BGBI. I, p. 42, retificações na p. 2909 e BGBI. 2003 I, p. 738*):

«§ 134 - Proibição legal

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

§ 615 - Remuneração em caso de mora na aceitação e de risco de exploração

Se, o credor de uma prestação de serviços se constituir em mora na aceitação destes, a parte obrigada a prestar os serviços pode exigir a remuneração acordada pelos serviços não executados em consequência da mora, sem estar obrigada a executar esses serviços posteriormente.

[...]»

- 6 III. Décimo Livro do Código da Segurança Social – Procedimento administrativo da segurança social e proteção de dados da segurança social – na versão publicada em 18 de janeiro de 2001 (*BGBI. I, p. 130*):

«§ 20 - Princípio da investigação

- (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.

[...]»

**C. Disposições do direito da União pertinentes**

- 7 **A Segunda Secção do Bundesarbeitsgericht considera que são pertinentes as seguintes disposições do direito derivado da União: artigo 3.º, n.º 1, artigo 4.º, n.ºs 1 a 3, e artigo 6.º da Diretiva 98/59/CE**

## D. Necessidade da decisão do Tribunal de Justiça e discussão das questões prejudiciais

### I. Necessidade da decisão do Tribunal de Justiça

- 8 1. Pelas razões expostas *infra*, a Segunda Secção do Bundesarbeitsgericht não poderá responder à questão que lhe foi dirigida pela Sexta Secção sem recorrer ao processo previsto no artigo 267.º TFUE.
- 9 a) Partilhando da opinião da Sexta Secção, a Segunda Secção considera que é possível que a nulidade, por força do § 134 do BGB, de uma rescisão declarada de contrato sem que tenha sido feita a devida notificação de despedimento coletivo – atendendo, igualmente, às disposições do direito da União – constitua uma consequência jurídica desproporcionada. As razões que militam nesse sentido foram expostas pela Sexta Secção no Despacho de 14 de dezembro de 2023, acima referido (- 6 AZR 157/22 [B] – n.ºs 11 e segs. relativo à interpretação conforme ao direito da União, em especial n.ºs 26 e segs.), para o qual se remete a fim de evitar repetições.
- 10 b) Todavia, essa possibilidade continua a merecer entendimento diferente por parte da doutrina alemã, pelo menos no caso de não ter sido feita nenhuma notificação (*Schubert/Schmitt, JbArbR, Vol. 59 p. 81, 96*). Além disso, a questão que suscita a Sexta Secção não se esgota na resposta que seja dada à questão jurídica anteriormente exposta, relativa à nulidade da rescisão do contrato, decorrente do § 134 do BGB. A Segunda Secção considera incompatível com o direito da União a posição formulada no despacho [da Sexta Secção] que coloca a questão, segundo a qual nem a falta nem a irregularidade de uma notificação de despedimento coletivo exigida pelo direito da União ou pelo direito nacional têm qualquer incidência, do ponto de vista jurídico, na rescisão da relação laboral. Pelo contrário, de acordo com a Segunda Secção, impõe-se uma abordagem diferenciada. O que é determinante é, pois, saber se o empregador omitiu, por completo, a notificação do despedimento coletivo exigida pelo direito da União ou se procedeu a uma notificação.
- 11 aa) Caso o empregador não proceda à notificação do despedimento coletivo, a Agência para o Emprego competente nos termos do direito nacional em matéria de emprego não tem conhecimento dos despedimentos iminentes. Por conseguinte, não está em condições de encetar as diligências de preparação necessárias para os esforços de colocação dos trabalhadores afetados pelo despedimento coletivo. Neste caso de ausência absoluta de notificação do despedimento coletivo, a Segunda Secção considera que os efeitos jurídicos da rescisão declarada do contrato pelo empregador apenas se produzem quando a notificação de despedimento coletivo é efetuada *a posteriori*, ou seja, quando for realizada posteriormente e a Agência para o Emprego dispuser do tempo de preparação que considera necessário para a colocação dos trabalhadores. No direito nacional, este prazo é estabelecido pelo § 18, n.ºs 1 e 2, da KSchG (prazo de suspensão dos despedimentos). A relação laboral que foi objeto de rescisão de contrato subsiste

até ao termo do prazo de suspensão dos despedimentos, com os respetivos direitos e obrigações até então existentes. Os efeitos jurídicos da rescisão do contrato não se produzem antes de decorrido o prazo de um mês previsto no § 18, n.º 1, da KSchG ou a data fixada pela Agência para o Emprego ao abrigo do § 18, n.º 2, da KSchG. De qualquer modo, o empregador deve continuar a pagar ao trabalhador a remuneração acordada até ao termo do prazo suspensivo do despedimento, em conformidade com o § 615.º do BGB, ainda que o trabalhador não execute o trabalho. O mesmo se aplica no caso de a relação laboral ter podido cessar em data anterior com base num aviso prévio de despedimento mais reduzido. Em contrapartida, se, nos termos do disposto no artigo 4.º da Diretiva 98/59/CE, o empregador não puder, depois de o trabalhador ter sido informado da rescisão do contrato, regularizar a notificação de despedimento coletivo inicialmente omitida e, por conseguinte, afastar o prazo de suspensão dos despedimentos, isso equivaleria à nulidade (ineficácia) do despedimento. Nesse caso, a Segunda Secção deve responder à questão da Sexta Secção no sentido de que mantém a sua jurisprudência anterior.

- 12 bb) Caso os despedimentos coletivos previstos sejam notificados à Agência para o Emprego, o empregador deve iniciar um procedimento administrativo no âmbito do qual a autoridade verifica que a notificação de despedimento coletivo está completa. É aplicado ao referido procedimento o princípio da investigação (§ 20 do SGB X), pelo que a Agência para o Emprego é obrigada a intervir junto do empregador a fim de que este complete as informações incompletas. Em conformidade com o direito processual nacional, a decisão sobre a regularidade da notificação e a duração do tempo de preparação necessário para a colocação futura dos trabalhadores é da competência exclusiva da Agência para o Emprego. Caso a autoridade determine uma data concreta para o termo do prazo suspensivo do despedimento (§ 18, n.ºs 1 e 2, KSchG), tal decisão não é, de acordo com a Segunda Secção, passível de ser impugnada pelo trabalhador, sendo vinculativa para órgãos jurisdicionais do trabalho. Neste caso, os órgãos jurisdicionais não podem, no âmbito das suas competências, presumir que a notificação de despedimento coletivo é «efetivamente» irregular e que, por conseguinte, o prazo suspensivo do despedimento (ainda) não começou a correr nem expirou.
- 13 2. Uma vez que os §§ 17 e 18 da KSchG devem ser interpretados pelos órgãos jurisdicionais nacionais em conformidade com o direito da União, o teor dos artigos 3.º, n.º 1, 4.º, n.ºs 1 a 3, e 6.º da Diretiva 98/59/CE assume, para efeitos da resposta da Segunda Secção à questão da Sexta Secção de 14 de dezembro de 2023, pertinência para a rescisão do litígio. Na verdade, a Segunda Secção considera que as presentes decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia militam a favor do seu entendimento quanto ao direito da União aplicável. Todavia, a Secção considera que as condições estritas de um *acte clair* ou *acte éclairé* não estão preenchidas, motivo pelo qual solicita ao Tribunal de Justiça que responda às questões formuladas no início do presente Despacho.

II. Explicação da primeira questão prejudicial

- 14 Contrariamente à Sexta Secção, a Segunda Secção entende o artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 98/59/CE no sentido de que a relação laboral que tenha sido objeto de rescisão no âmbito de um despedimento coletivo sujeito a notificação por força do direito da União não se pode extinguir antes do termo do prazo de suspensão dos despedimentos, previsto no § 18, n.ºs 1 e 2, da KSchG. Até ao seu termo, os efeitos do despedimento ficam «suspensos» (v. *Conclusões apresentadas pelo advogado-geral A. Tizzano, de 30 de setembro de 2004 – C-188/03 – [Junk] n.º 68*). Nesta medida, o prazo de suspensão dos despedimentos funciona como um «prazo mínimo de pré-aviso». É o que resulta claramente do artigo 4.º, n.º 1, primeiro parágrafo, segundo período, da Diretiva 98/59/CE, segundo o qual o anteriormente disposto deve respeitar as disposições reguladoras dos direitos individuais em matéria de aviso prévio de despedimento.
- 15 Contrariamente ao entendimento da Sexta Secção, a Segunda Secção considera que esta consequência do direito do trabalho constitui, igualmente, uma reação suficiente, exigida pelo direito da União, à falta ou irregularidade da notificação de despedimento coletivo. A Agência para o Emprego, enquanto autoridade competente, dispõe de um prazo suficiente para procurar soluções para os problemas causados pelos despedimentos coletivos (v. *artigo 4.º, n.ºs 2 e 3, da Diretiva 98/59/CE*). Os trabalhadores em questão não perdem as suas «antigas» relações de trabalho antes do termo do prazo suspensivo do despedimento e não voltam, até esse momento, «ao mercado de trabalho».

### III. Explicação da segunda questão prejudicial

- 16 No que respeita ao artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva 98/59/CE, a Segunda Secção entende ainda que o prazo suspensivo do despedimento, previsto nesta disposição – e, juntamente com este, também o prazo previsto no § 18, n.ºs 1 e 2, da KSchG – só começa a correr e, por conseguinte, termina se a notificação de despedimento coletivo exigida estiver em conformidade com artigo 3.º, n.º 1, quarto parágrafo, da KSchG. É o que resulta, por um lado, da remissão geral para o artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 98/59/CE que figura no artigo 4.º, n.º 1, da mesma Diretiva. Por outro lado, apenas deste modo será possível alcançar o objetivo da notificação do despedimento coletivo, tal como exposto no âmbito da primeira questão prejudicial, de permitir à autoridade, *com base nas informações necessárias*, procurar soluções para os problemas causados pelos despedimentos coletivos previstos (v. *artigo 4.º, n.ºs 2 e 3 da Diretiva 98/59/CE*).

### IV. Explicação da terceira questão prejudicial

- 17 1. A Segunda Secção parte do princípio de que uma rescisão de contrato que não tenha sido objeto da notificação exigida (devida) de despedimento coletivo não padece de nulidade «insanável», isto é, de ineficácia. Pelo contrário, o objetivo do procedimento de notificação será, igualmente, alcançado, na íntegra, no caso de o empregador efetuar, em momento posterior, a notificação do despedimento coletivo, em conformidade com o disposto no artigo 3.º, n.º 1, quarto parágrafo, afastando assim (*a posteriori*) a suspensão dos despedimentos,

não é necessário proceder, para o efeito, a uma nova rescisão do contrato. O facto de o prazo de espera que precede o despedimento começar a correr apenas a partir da notificação efetuada em momento posterior assegura que a autoridade competente dispõe de qualquer modo, antes da dissolução das relações de trabalho em causa, do período mínimo materializado no prazo suspensivo do despedimento para, com base nas informações necessárias, procurar soluções para os problemas causados pelos despedimentos coletivos (v. *artigo 4.º, n.ºs 2 e 3, da Diretiva 98/59/CE*).

- 18 2. De acordo com a Segunda Secção, a Decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 27 de janeiro de 2005, no processo Junk (- *C-188/03* -) não se opõe a este entendimento. Na referida decisão, o Tribunal de Justiça não se pronunciou sobre o tratamento que deve ser reservado ao empregador no caso de este declarar as rescisões de contratos antes de proceder à (devida) notificação do despedimento coletivo. Pelo contrário, limitou-se a declarar que só é possível proceder às rescisões de contratos «sem que lhes esteja associada uma sanção» depois de estas terem sido notificadas à autoridade competente, ou seja, começando imediatamente a correr o prazo de suspensão dos despedimentos, que corresponde frequentemente aos prazos de pré-aviso em vigor. Em contrapartida, o Tribunal de Justiça considerou que não existe uma nulidade «insanável» nos casos de rescisões declaradas de contratos que não tenham sido objeto da (devida) notificação prévia. Tendo em conta as disposições da Diretiva 98/59/CE e respetiva génese (*Bundesarbeitsgericht*, 14 de dezembro de 2023 -*6 ARR 157/22 [B]* – n.º 8), a referida nulidade não parece, igualmente, ser evidente. Na verdade, a «sanção» associada à realização tardia da (devida) notificação de despedimento coletivo pode consistir, designadamente, no facto de os efeitos jurídicos da rescisão não se produzirem temporariamente e de o empregador dever, por força do § 615 do BGB, não obstante o despedimento em princípio eficaz, continuar a remunerar os trabalhadores em causa até ao termo do prazo de suspensão dos despedimentos e, por conseguinte, se for o caso, para além do termo do pré-aviso de despedimento, ainda que os trabalhadores não executem o trabalho.
- 19 3. Para efeitos de simples clarificação, a Segunda Secção indica – nesta medida em conformidade com a Sexta Secção – que a possibilidade de realização posterior não abrange o procedimento de consulta previsto no artigo 2.º da Diretiva 98/59/CE. Caso o referido procedimento não seja, de todo, efetuado, ou não tenha sido devidamente realizado antes de serem declaradas as rescisões dos contratos, estas últimas serão (e permanecerão) nulas por força do § 134 do BGB. Com efeito, contrariamente ao procedimento de notificação, o procedimento de consulta visa, prioritariamente, evitar rescisões de contratos. Este objetivo já não poderá ser alcançado quando se proceda a consultas depois de já terem sido declaradas as rescisões de contratos. Não poderia ser garantido que fossem mantidas consultas entre os empregadores e os representantes dos trabalhadores destinadas a evitar rescisões de contratos sem que o seu resultado fosse condicionado. Para os representantes dos trabalhadores seria sensivelmente mais difícil conseguir a «alteração» de um despedimento já declarado do que a renúncia

a uma declaração meramente projetada (*TJUE, 27 de janeiro de 2005 – C-188/03 – [Junk] n.º 44*).

V. Explicação da quarta questão prejudicial

- 20 1. A Segunda Secção parte do princípio, com base na formulação «alternativa» do artigo 6.º da Diretiva 98/59/CE e do seu considerando 12 («processos administrativos e/ou judiciais»), de que é suficiente que a regularidade da notificação de despedimento coletivo efetuada pelo empregador seja examinada apenas pela autoridade pública competente nos termos do direito nacional, determinando, em caso afirmativo, o termo da suspensão do despedimento no caso concreto. No quadro de um litígio relativo à cessação da relação laboral entre o trabalhador e o empregador, a determinação efetuada pela autoridade relativa ao termo do prazo de suspensão dos despedimentos deve ser considerada pelos órgãos jurisdicionais do trabalho como sendo vinculativa. O trabalhador não pode impugnar judicialmente a determinação efetuada pela autoridade. De acordo com a Segunda Secção, tal decorre da orientação puramente política do mercado de trabalho subjacente ao procedimento de notificação. Contrariamente ao procedimento de consulta, o procedimento de notificação protege, em primeiro lugar, o mercado de trabalho e a autoridade competente. Em contrapartida, o trabalhador apenas é afetado de forma reflexa. Este último só perderá a sua «antiga» relação laboral depois de a autoridade competente ter conseguido, com base nas informações necessárias, procurar soluções para os problemas causados pelos despedimentos coletivos (*v. artigo 4.º, n.ºs 2 e 3, da Diretiva 98/59/CE*). Caso a autoridade se considere suficientemente informada a este respeito, tal circunstância deverá ser aceite pelo trabalhador e pelos órgãos jurisdicionais.
- 21 2. Na verdade, na sua Decisão de 5 de outubro de 2023 (- *C-496/22 – [Brink's Cash Solutions] n.º 45*) o Tribunal de Justiça declarou que o artigo 6.º da Diretiva 98/59/CE impõe aos Estados-Membros que assegurem uma proteção *jurisdicional* efetiva aos representantes dos trabalhadores e/ou aos trabalhadores. Todavia, a Segunda Secção parte do princípio de que esta exigência se refere, unicamente, ao procedimento de consulta previsto no artigo 2.º da Diretiva 98/59/CE, no qual não existe intervenção de qualquer autoridade e o qual, contrariamente ao procedimento de notificação previsto nos artigos 3.º e 4.º da Diretiva 98/59/CE, visa diretamente a proteção (coletiva) dos trabalhadores em questão no sentido da eventual prevenção de rescisões de contratos (*v. supra, n.º 19*). Uma interpretação diferente seria, igualmente, incompatível com a formulação «alternativa» indicada no artigo 6.º e no considerando 12 da Diretiva 98/59/CE («processos administrativos e/ou judiciais»).

[OMISSIS]