Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)

4 de setembro de 2025 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Despedimentos coletivos — Diretiva 98/59/CE — Artigo 1.º, n.º 1 — Âmbito de aplicação — Conceito de "despedimento" — Acordo coletivo relativo à mobilidade interna — Despedimentos por motivos económicos baseados na recusa de aplicação deste acordo — Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores — Artigo 2.º — Procedimentos de informação e de consulta aos representantes dos trabalhadores»

No processo C-249/24,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado nos termos do artigo 267.º TFUE, pela Cour de cassation (Tribunal de Cassação, França), por Decisão de 3 de abril de 2024, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 4 de abril de 2024, no processo

RT,

ED

contra

Ineo Infracom,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

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

advogado-geral: R. Norkus,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

– em representação de RT, por F. Pinet, avocat,

– em representação da Ineo Infracom, por D. Célice, avocat,

* Língua do processo: francês.

– em representação do Governo Francês, por R. Bénard e M. Guiresse, na qualidade de agentes,

– em representação da Comissão Europeia, por S. Delaude e D. Recchia, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 20 de março de 2025,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 1.º, n.º 1, segundo parágrafo, e do artigo 2.º, n.ºs 2 a 4, 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 RT e ED à Ineo Infracom a respeito da rescisão dos contratos de trabalho de RT e de ED devido à recusa destes em aceitar as alterações a esses contratos na sequência da celebração de um acordo coletivo relativo à mobilidade interna.

Quadro jurídico

Direito da União

3 Nos termos dos considerandos 2 e 8 da Diretiva 98/59:

«(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;

[…]

(8) Considerando que, para o cálculo do número de despedimentos previsto na definição de despedimentos coletivos na aceção da presente diretiva, 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».

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

«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,

– 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 nas legislações 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.»

5 O artigo 2.º da referida diretiva prevê:

«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.

Os Estados-Membros podem prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos, nos termos das legislações e/ou práticas nacionais.

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. As obrigações previstas nos n.os 1, 2 e 3 são aplicáveis independentemente de a decisão dos despedimentos coletivos ser tomada pelo empregador ou por uma empresa que o controle.

Quanto às alegadas infrações às obrigações de informação, consulta e notificação previstas na presente diretiva, não será tomada em consideração qualquer justificação do empregador fundamentada no facto de as informações necessárias não lhe terem sido fornecidas pela empresa cuja decisão deu origem dos despedimentos coletivos.»

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

«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.»

Direito francês

7 O artigo 1233-61 do code du travail (Código do Trabalho francês), na versão aplicável ao litígio no processo principal (a seguir «Código do Trabalho»), tem a seguinte redação:

«Nas empresas de, pelo menos, cinquenta trabalhadores, quando o projeto de despedimento disser respeito a, pelo menos, dez trabalhadores no mesmo período de trinta dias, a entidade patronal elabora e aplica um plano de salvaguarda do emprego para evitar despedimentos ou limitar o seu número.

Este plano integra um plano de reintegração destinado a facilitar a reintegração no território nacional dos trabalhadores cujo despedimento não possa ser evitado, nomeadamente a dos trabalhadores mais velhos ou que apresentem características sociais ou de qualificação que tornem a sua reinserção profissional particularmente difícil.

[…]»

8 Em conformidade com o artigo L. 2242-21, primeiro parágrafo, do Código do Trabalho, a entidade patronal pode encetar negociações sobre as condições da mobilidade profissional ou geográfica interna à empresa no âmbito de medidas coletivas de organização correntes sem projeto de redução de efetivos.

9 O artigo L. 2242-22 do Código do Trabalho prevê:

«O acordo resultante das negociações previstas no artigo L. 2242-21 deve incluir, nomeadamente:

1.º Os limites impostos a esta mobilidade além da zona geográfica de emprego do trabalhador, ela própria especificada no acordo, no respeito pela vida pessoal e familiar do trabalhador, em conformidade com o artigo L. 1121-1;

2.º As medidas que visam conciliar a vida profissional e a vida pessoal e familiar e ter em conta as situações de deficiência e de condicionalismos de saúde;

3.º As medidas de acompanhamento à mobilidade, em especial as ações de formação e as ajudas à mobilidade geográfica, que incluem, nomeadamente, a contribuição da entidade patronal para a compensação de uma eventual perda de poder de compra e para as despesas de transporte.

As disposições do acordo coletivo celebrado ao abrigo do artigo L. 2242-21 e do presente artigo não podem ter por efeito uma redução do nível de remuneração ou de classificação pessoal do trabalhador e devem garantir a manutenção ou a melhoria das suas qualificações profissionais.»

10 O artigo L. 2242-23 do Código do Trabalho dispõe:

«O acordo coletivo resultante da negociação prevista no artigo L. 2242-21 é levado ao conhecimento de cada um dos trabalhadores interessados.

As disposições do acordo celebrado ao abrigo dos artigos L. 2242-21 e L. 2242-22 são aplicáveis ao contrato de trabalho. As cláusulas do contrato de trabalho contrárias ao acordo são suspensas.

Se, após uma fase de concertação que permita ao empregador ter em conta os condicionalismos pessoais e familiares de cada um dos trabalhadores potencialmente interessados, o empregador pretender aplicar uma medida individual de mobilidade prevista no acordo celebrado ao abrigo do presente artigo, deve obter o consentimento do trabalhador nos termos do procedimento previsto no artigo L. 1222-6.

Se um ou vários trabalhadores recusarem a aplicação ao seu contrato de trabalho das disposições do acordo relativas à mobilidade interna mencionadas no primeiro parágrafo do artigo L. 2242-21, o seu despedimento baseia-se num motivo económico, é declarado em conformidade com as modalidades do despedimento individual por motivos económicos e dá direito às medidas de acompanhamento e de reintegração que devem ser previstas no acordo, que adapta o âmbito e as modalidades de execução da reintegração interna prevista nos artigos L. 1233-4 e L. 1233-4-1.»

11 Nos termos do artigo L. 2323-6 do Código do Trabalho:

«O comité de empresa deve ser informado e consultado antes de qualquer decisão da entidade patronal sobre questões com interesse para a organização, a gestão e o funcionamento geral da empresa e, designadamente, sobre as medidas suscetíveis de afetar o volume ou a estrutura dos efetivos, a duração do trabalho, as condições de emprego, de trabalho e de formação profissional.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

12 A Ineo Infracom é uma sociedade de obras públicas especializada em infraestruturas de telecomunicações e instalações digitais.

13 Em 26 de abril de 2013, esta sociedade foi informada pela sociedade France Télécom da sua decisão de não renovar o contrato que abrangia os departamentos do Gard (França) e da Lozère (França).

14 Na sequência desta decisão, a Ineo Infracom propôs aos 82 trabalhadores da agência visada na referida decisão, entre os quais RT e ED, serem temporariamente afetados noutras regiões de França a partir de 1 de julho de 2013, no âmbito do regime de transferências de longa distância previsto na convention collective nationale des ouvriers des travaux publics (Convenção Coletiva Nacional dos Trabalhadores de Obras Públicas), de 15 de dezembro de 1992.

15 Em 28 de junho de 2013, RT e ED recusaram as referidas propostas de afetação temporária, respetivamente na agência de Ivry-sur-Seine (França) e na agência de Vitrolles (França), para o período compreendido entre 1 de julho e 28 de setembro de 2013.

16 RT e ED, juntamente com nove outros trabalhadores, intentaram uma ação no conseil de prud'hommes de Nîmes (Tribunal do Trabalho de Nîmes, França), com vista a obterem a resolução judicial dos seus contratos de trabalho por motivo imputável ao empregador e o pagamento de uma indemnização.

17 Em 29 de julho de 2013, por considerar que a atividade corrente da empresa implicava regularmente a redistribuição geográfica do pessoal do estaleiro devido à perda de contratos ou à adjudicação de novos contratos e que não estava prevista nenhuma redução de efetivos, a Ineo Infracom e várias organizações sindicais representativas celebraram um acordo coletivo relativo à mobilidade interna à empresa (a seguir «acordo coletivo de mobilidade interna»).

18 Em aplicação deste acordo, foram enviadas propostas de posto a RT e a ED, que as recusaram respetivamente, em 30 de setembro e 30 de dezembro de 2013, no caso de RT, e em 27 de novembro de 2013 e 20 de janeiro de 2014, no caso de ED.

19 Em 10 de junho de 2014, na sequência destas recusas, RT e ED foram sujeitos a despedimentos individuais por motivos económicos, em aplicação do artigo L. 2242-23 do Código do Trabalho, que impugnaram no conseil de prud'hommes de Nîmes (Tribunal do Trabalho de Nîmes), subsidiariamente ao pedido de resolução judicial dos seus contratos de trabalho que ainda estava pendente neste órgão jurisdicional.

20 Por Sentença de 3 de abril de 2017, o referido órgão jurisdicional declarou a resolução judicial do contrato de trabalho de RT por motivo imputável ao empregador e condenou este último a pagar-lhe uma indemnização. Por outra sentença da mesma data, este órgão jurisdicional julgou improcedentes os pedidos de ED.

21 A Ineo Infracom interpôs recurso destas sentenças.

22 Por dois Acórdãos de 1 de fevereiro de 2022, a cour d'appel de Nîmes (Tribunal de Recurso de Nîmes, França), respetivamente, anulou a sentença do conseil de prud'hommes de Nîmes (Tribunal do Trabalho de Nîmes) relativa a RT e confirmou a sentença deste órgão jurisdicional relativa a ED.

23 A cour d'appel de Nîmes (Tribunal de Recurso de Nîmes) salientou que o acordo coletivo de mobilidade interna mencionava expressamente que tinha sido negociado sem nenhum projeto de redução de efetivos. Deduziu daí que a Ineo Infracom não tinha violado as disposições dos artigos 1.º e 2.º da Diretiva 98/59, uma vez que estas não são aplicáveis se não houver despedimento coletivo.

24 RT e ED, que interpuseram recurso de cassação na Cour de cassation (Tribunal de Cassação, França), que é o órgão jurisdicional de reenvio, alegam, em substância, que, de acordo com estes artigos 1.º e 2.º, sempre que o empregador tenciona proceder a despedimentos por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores é obrigado a consultar, em tempo útil, os representantes dos trabalhadores com o objetivo de chegar a um acordo, e que estas consultas devem abranger, pelo menos, as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos

coletivos, bem como as possibilidades de atenuar as suas consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos.

25 RT e ED consideram que a cour d'appel de Nîmes (Tribunal de Recurso de Nîmes) violou as disposições pertinentes do direito nacional, conforme interpretadas à luz dos artigos 1.º e 2.º da Diretiva n.º 98/59, do artigo 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e do artigo 21.º da Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de outubro de 1961, no âmbito do Conselho da Europa e revista em Estrasburgo, em 3 de maio de 1996. Alegam que, na hipótese de os despedimentos declarados pelo empregador, independentemente da sua qualificação de despedimentos individuais por motivos económicos, na aceção do artigo L. 2242-23 do Código do Trabalho, abrangerem, pelo menos, dez trabalhadores no mesmo período de trinta dias, o empregador tem a obrigação de aplicar um plano de salvaguarda do emprego que garanta aos trabalhadores uma informação e uma consulta em tempo útil, na aceção do artigo L. 1233-61 do Código do Trabalho, bem como medidas de acompanhamento e de reintegração adequadas.

26 Além disso, RT e ED pediram, a título subsidiário, que o órgão jurisdicional de reenvio submetesse ao Tribunal de Justiça um pedido de decisão prejudicial.

27 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio salienta que o Tribunal de Justiça declarou, no seu Acórdão de 21 de setembro de 2017, Socha e o. (C-149/16, EU:C:2017:708, n.º 35), que o artigo 1.º, n.º 1, e o artigo 2.º da Diretiva 98/59 devem ser interpretados no sentido de que um empregador é obrigado a proceder às consultas previstas neste artigo 2.º quando preveja proceder, em detrimento dos trabalhadores, a uma alteração unilateral das condições de remuneração que, em caso de recusa de aceitação por parte destes últimos, implica a cessação da relação de trabalho, desde que as condições previstas no artigo 1.º, n.º 1, desta diretiva estejam preenchidas.

28 O Tribunal de Justiça também declarou, no seu Acórdão de 10 de setembro de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e o. (C-44/08, EU:C:2009:533, n.º 46), que «a razão de ser e a eficácia das consultas com os representantes dos trabalhadores exigem que sejam fixados os fatores a ter em conta durante as mesmas, dado que é impossível realizar consultas de um modo adequado e em conformidade com os seus objetivos sem determinar os elementos pertinentes respeitantes aos despedimentos coletivos previstos», e que, «quando uma decisão que é suposta conduzir a despedimentos coletivos é apenas considerada, esses despedimentos coletivos mais não são, portanto, do que uma probabilidade e os fatores pertinentes para as consultas não são conhecidos, os referidos objetivos não podem ser atingidos».

29 O órgão jurisdicional de reenvio acrescenta que o Tribunal de Justiça considerou, neste último acórdão, que o nascimento da obrigação do empregador de dar início às consultas sobre os despedimentos coletivos previstos não depende do facto de este já poder fornecer aos representantes dos trabalhadores todas as informações exigidas pelo artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, alínea b), da Diretiva 98/59.

30 Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio recorda, neste contexto, que o artigo L. 2242-23, quarto parágrafo, do code du travail (Código do Trabalho), que prevê que o despedimento baseado na recusa, pelo trabalhador, da aplicação ao seu contrato das disposições do acordo de mobilidade negociado é declarado em conformidade com as regras de um despedimento individual por motivos económicos, exclui a aplicação das disposições dos artigos L. 1233-28 a L. 1233-33 deste código relativos ao procedimento de informação e de consulta ao comité de

empresa ou aos representantes dos trabalhadores quando o empregador pretenda proceder a um despedimento coletivo por motivos económicos que abrange pelo menos dez trabalhadores no mesmo período de trinta dias.

31 Nestas condições, a Cour de cassation (Tribunal de Cassação) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve o artigo 1.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Diretiva [98/59] ser interpretado no sentido de que os despedimentos por motivos económicos baseados na recusa de os trabalhadores aplicarem aos seus contratos de trabalho as disposições de um acordo coletivo de mobilidade constituem uma cessação do contrato do trabalho por iniciativa da entidade patronal por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, pelo que deve ser tomado em consideração no cálculo do número total de despedimentos verificados?

2) Em caso de resposta afirmativa [à] primeira questão, quando o número de despedimentos previstos for superior ao número de despedimentos referido no artigo 1.º[, n.º 1], alínea a), da Diretiva [98/59], deve o artigo 2.º, n.ºs 2 a 4, desta diretiva ser interpretado no sentido de que a informação e a consulta do comité de empresa antes da celebração de um acordo coletivo relativo à mobilidade interna com as organizações sindicais representativas, em aplicação dos artigos L. 2242-21 e seguintes do code du travail (Código do Trabalho), dispensam a entidade patronal de informar e de consultar os representantes dos trabalhadores?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

32 A título preliminar, importa recordar que, segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, no âmbito do procedimento de cooperação entre os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça, instituído pelo artigo 267.º TFUE, compete a este dar ao juiz nacional uma resposta útil que lhe permita decidir o litígio que lhe foi submetido. Nesta ótica, incumbe ao Tribunal de Justiça, se necessário, reformular as questões que lhe são submetidas. O facto de um órgão jurisdicional nacional ter formulado uma questão prejudicial fazendo referência a certas disposições do direito da União não obsta a que o Tribunal de Justiça forneça a esse órgão jurisdicional todos os elementos de interpretação que possam ser úteis à decisão do processo que lhe foi submetido, quer lhes tenha feito ou não referência no enunciado das suas questões. A este respeito, cabe ao Tribunal de Justiça extrair do conjunto dos elementos fornecidos pelo órgão jurisdicional nacional, designadamente da fundamentação da decisão de reenvio, os elementos do direito da União que requerem uma interpretação, tendo em conta o objeto do litígio (Acórdão de 4 de outubro de 2024, Air Nostrum e o., C-314/23, EU:C:2024:842, n.º 24 e jurisprudência referida).

33 No caso em apreço, há que salientar que, na sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio se refere unicamente ao artigo 1.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59, partindo da premissa implícita de que as cessações dos contratos de trabalho na sequência da recusa, pelos trabalhadores, da aplicação aos seus contratos de trabalho das disposições de um acordo coletivo relativas à mobilidade interna não podem ser qualificadas de «despedimentos coletivos», na aceção do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, desta diretiva. Por conseguinte, pergunta se essas cessações dos contratos de trabalho podem ser equiparadas a despedimentos, na aceção do artigo 1.º, n.º 1, segundo parágrafo, da referida diretiva.

34 Ora, importa recordar, por um lado, que, tendo em conta o objetivo prosseguido pela mesma diretiva, que consiste em garantir que os despedimentos coletivos sejam precedidos de uma consulta aos 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), e o contexto em que se insere o seu artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), o conceito de «despedimento», que constitui um conceito autónomo do direito da União que deve ser objeto de uma interpretação uniforme, não pode ser definido por referência às legislações dos Estados-Membros (v., neste sentido, Acórdão de 11 de julho de 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, n.º 25 e jurisprudência referida).

35 Por outro lado, a qualificação de um ato do empregador como despedimento, na aceção da alínea a) do primeiro parágrafo do n.º 1 do artigo 1.º da Diretiva 98/59, ou como cessação do contrato de trabalho, na aceção do segundo parágrafo deste n.º 1, pode acarretar consequências jurídicas, uma vez que só é possível equiparar, para efeitos do cálculo do número de despedimentos, os dois conceitos se o número de despedimentos, na aceção do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), desta diretiva, for, pelo menos, de cinco (v., neste sentido, Acórdão de 11 de novembro de 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, n.º 46).

36 Nestas condições, para dar uma resposta útil ao órgão jurisdicional de reenvio, o Tribunal de Justiça não pode estar vinculado por uma declaração, explícita ou implícita, feita por esse primeiro órgão jurisdicional, segundo a qual os factos em causa no processo principal não podem ser qualificados de despedimento, na aceção do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da referida diretiva.

37 Por conseguinte, há que considerar que, com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que se deve considerar que as rescisões de contratos de trabalho baseadas na recusa, pelos trabalhadores, da aplicação aos seus contratos de trabalho das disposições de um acordo coletivo relativas à mobilidade interna estão abrangidas por esta disposição, quer enquanto despedimentos, na aceção da alínea a) do primeiro parágrafo da mesma, quer enquanto cessações do contrato de trabalho, na aceção do segundo parágrafo da referida disposição, pelo que devem ser tidas em conta no cálculo do número de despedimentos ocorridos.

38 Para efeitos da aplicação da mesma diretiva, o artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), desta define os «despedimentos coletivos» como os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, desde que estejam preenchidos determinados requisitos de natureza quantitativa e temporal (Acórdão de 11 de julho de 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, n.º 24 e jurisprudência referida).

39 A este respeito, há recordar que, embora a Diretiva 98/59 não defina expressamente o conceito de «despedimento», é jurisprudência constante que este conceito deve ser interpretado no sentido de que engloba uma cessação do contrato de trabalho não pretendida pelo trabalhador e, por conseguinte, sem o seu consentimento (v., neste sentido, Acórdão de 11 de julho de 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, n.º 25 e jurisprudência aí referida).

40 O Tribunal de Justiça também declarou que, tendo em conta a finalidade da Diretiva 98/59 que visa, como resulta do seu considerando 2, o reforço da proteção dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo, os conceitos que definem o âmbito de aplicação desta diretiva, incluindo

o conceito de «despedimentos», que figura no seu artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), não podem ser objeto de interpretação restritiva (Acórdão de 11 de julho de 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, n.º 26 e jurisprudência referida).

41 A este respeito, o Tribunal de Justiça declarou que a referida diretiva deve ser interpretada no sentido de que o facto de um empregador proceder, unilateralmente e em detrimento do trabalhador, a uma alteração substancial dos elementos essenciais do seu contrato de trabalho por motivos não inerentes à pessoa desse trabalhador se enquadra neste conceito (Acórdão de 11 de novembro de 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, n.º 55).

42 Em contrapartida, o facto de um empregador proceder, unilateralmente e em detrimento do trabalhador, a uma alteração não substancial de um elemento essencial do contrato de trabalho por motivos não inerentes à pessoa desse trabalhador ou a uma alteração substancial de um elemento não essencial do referido contrato por motivos não inerentes à pessoa desse trabalhador não pode ser qualificado de «despedimento», na aceção da mesma diretiva (Acórdão de 21 de setembro de 2017, Ciupa e o., C-429/16, EU:C:2017:711, n.º 28 e jurisprudência referida).

43 No caso em apreço, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio, que tem competência exclusiva para apreciar os factos, determinar, num primeiro momento, se a Ineo Infracom procedeu, na aceção da jurisprudência referida nos n.ºs 41 e 42 do presente acórdão, unilateralmente e em detrimento de RT e de ED, às alterações contratuais em causa no processo principal, a saber, às alterações do local de trabalho, por motivos não inerentes a estas pessoas.

44 A este respeito, resulta dos autos de que dispõe o Tribunal de Justiça que as propostas de afetação geográfica dirigidas a RT e a ED têm fundamento no acordo coletivo de mobilidade interna celebrado entre a Ineo Infracom e as organizações representativas dos trabalhadores.

45 Para este efeito, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio analisar se, tendo em conta este acordo coletivo e as cláusulas do contrato de trabalho, os trabalhadores em causa são obrigados, em virtude destas cláusulas, a aceitar a mudança de afetação geográfica proposta pelo empregador, caso em que a sua recusa constituiria um incumprimento deste contrato que implica a rescisão do mesmo por um motivo inerente à pessoa destes trabalhadores.

46 Se o órgão jurisdicional de reenvio verificar que os trabalhadores em causa não são obrigados a aceitar a mudança de afetação geográfica proposta pelo empregador, este órgão jurisdicional deve, num segundo momento, determinar se, à luz das circunstâncias pertinentes do litígio no processo principal, as propostas de nova afetação geográfica em causa podem ser qualificadas de «alteração substancial de um elemento essencial» do contrato de trabalho, na aceção da jurisprudência referida no n.º 41 do presente acórdão.

47 Em primeiro lugar, quanto à questão de saber se o local de trabalho deve ser considerado um «elemento essencial» do contrato de trabalho, na aceção da jurisprudência referida no n.º 41 do presente acórdão, importa sublinhar que qualquer alteração do local de trabalho pode ter consequências económicas e organizacionais significativas para o trabalhador em causa e pode constituir, por conseguinte, um elemento essencial do contrato de trabalho.

48 Em segundo lugar, quanto à questão de saber se uma mudança da afetação geográfica, como a que está em causa no processo principal, deve ser qualificada de «alteração substancial», na aceção desta jurisprudência, há que observar que o caráter substancial desta afetação depende

nomeadamente do caráter temporário ou não da alteração do contrato de trabalho prevista, da distância entre o local de trabalho de origem e o local da nova afetação, bem como de outras eventuais medidas de acompanhamento destinadas a compensar a afetação proposta.

49 Se, no termo desta análise, o órgão jurisdicional de reenvio considerar que esta afetação proposta não constitui uma «alteração substancial de um elemento essencial» do contrato de trabalho, este órgão jurisdicional deverá qualificar a rescisão do contrato de trabalho, na sequência da recusa do trabalhador em aceitar essa afetação, de cessação desse contrato por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, na aceção do artigo 1.º, n.º 1, segundo parágrafo, da Diretiva 98/59 (v., neste sentido, Acórdão de 21 de setembro de 2017, Socha e o., C-149/16, EU:C:2017:708, n.ºs 27 e 28).

50 Daqui resulta que, de qualquer forma, mesmo supondo que o órgão jurisdicional de reenvio considera que essas rescisões não estão abrangidas pelo conceito de «despedimento», na aceção do artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), da Diretiva 98/59, as mesmas devem, se se basearem num motivo não inerente à pessoa dos trabalhadores, ser tidas em conta no cálculo do número total de despedimentos ocorridos, desde que, adicionalmente, estes despedimentos sejam, pelo menos, cinco (v., neste sentido, Acórdão de 21 de setembro de 2017, Ciupa e o., C-429/16, EU:C:2017:711, n.º 31).

51 Tendo em conta as considerações que precedem, há que responder à primeira questão que o artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que, para apreciar se se deve considerar que as rescisões de contratos de trabalho baseadas na recusa, pelos trabalhadores, da aplicação aos seus contratos de trabalho das disposições de um acordo coletivo relativas à mobilidade interna estão abrangidas pelo conceito de «despedimentos», na aceção da alínea a) do primeiro parágrafo desta disposição, o órgão jurisdicional de reenvio deve analisar se, tendo em conta este acordo coletivo e as cláusulas do contrato de trabalho, os trabalhadores em causa são obrigados a aceitar a mudança de afetação geográfica proposta pelo empregador e, em caso de resposta negativa, se esta mudança constitui uma alteração substancial de um elemento essencial do contrato de trabalho, de modo que deve ser tida em conta no cálculo do número de despedimentos ocorridos. Se esta condição não estiver preenchida, a rescisão do contrato de trabalho na sequência da recusa do trabalhador em aceitar essa alteração constitui uma cessação deste contrato por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, na aceção do artigo 1.º, n.º 1, segundo parágrafo, desta diretiva, pelo que também deve ser tida em conta no cálculo do número de despedimentos ocorridos.

Quanto à segunda questão

52 Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 2.º da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que a informação e a consulta aos representantes dos trabalhadores que ocorrem antes da celebração de um acordo coletivo relativo à mobilidade interna podem ser consideradas uma consulta na aceção deste artigo.

53 A este respeito, há que recordar, por um lado, que o objetivo principal desta diretiva consiste, como decorre da jurisprudência referida no n.º 34 do presente acórdão, em garantir que os despedimentos coletivos sejam precedidos de uma consulta aos representantes dos trabalhadores e da informação da autoridade pública competente.

54 Por outro lado, em conformidade com o artigo 2.º, n.º 1, da referida diretiva, 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.

55 Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, da mesma diretiva, as consultas incidirão 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. De acordo com o artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, da mesma, para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas, facultar-lhes todas as informações úteis e comunicar-lhes por escrito as informações enunciadas na alínea b), subalíneas i) a vi), desta disposição. Além disso, em virtude do artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, e do artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 98/59, o empregador deve notificar a autoridade pública de qualquer projeto de despedimento coletivo e transmitir-lhe os elementos e informações referidos nestas disposições.

56 Assim, resulta dos termos utilizados pelo legislador da União que as obrigações de consulta previstas nesta diretiva nascem em momento anterior à decisão do empregador de rescindir os contratos de trabalho (Acórdão de 27 de janeiro de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, n.º 37). Por conseguinte, quando uma decisão que implique uma alteração das condições de trabalho possa permitir evitar despedimentos coletivos, o procedimento de consulta previsto neste artigo 2.º deve começar no momento em que o empregador prevê proceder a tais alterações (Acórdão de 21 de setembro de 2017, Ciupa e o., C-429/16, EU:C:2017:711, n.º 37 e jurisprudência referida).

57 Em particular, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o procedimento de consulta previsto no artigo 2.º da referida diretiva deve ser iniciado pelo empregador no momento em que tenha sido adotada uma decisão estratégica ou comercial que o leve a considerar ou a projetar despedimentos coletivos (Acórdãos de 10 de setembro de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e o., C-44/08, EU:C:2009:533, n.º 48, e de 21 de setembro de 2017, Socha e o., C-149/16, EU:C:2017:708, n.º 31). É o que sucede quando o empregador decide propor alterações ao contrato de trabalho, devendo razoavelmente prever que certo número de trabalhadores não aceitará essa proposta, o que implicará, consequentemente, a rescisão dos seus contratos de trabalho (Acórdão de 21 de setembro de 2017, Socha e o., C-149/16, EU:C:2017:708, n.º 32).

58 Com efeito, a razão de ser e a eficácia das consultas aos representantes dos trabalhadores previstas no artigo 2.º da mesma diretiva exigem que sejam fixados os fatores a ter em conta durante as mesmas, dado que é impossível realizar consultas de um modo adequado e em conformidade com os seus objetivos, que consistem em evitar rescisões de contratos de trabalho ou em reduzir o número destas rescisões, bem como em atenuar as suas consequências, sem determinar os elementos pertinentes respeitantes aos despedimentos coletivos previstos (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 46).

59 Não obstante, o Tribunal de Justiça também esclareceu que o nascimento da obrigação do empregador de dar início às consultas sobre os despedimentos coletivos previstos não depende do facto de este já poder fornecer aos representantes dos trabalhadores todas as informações exigidas pelo artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, alínea b), da Diretiva 98/59. Com efeito, a redação desta disposição enuncia claramente que as informações em causa devem ser facultadas pelo empregador «em tempo útil, no decurso das consultas», para que «os representantes dos

trabalhadores possam formular propostas construtivas». Daqui decorre que estas informações podem ser comunicadas durante as consultas, não tendo necessariamente de ser comunicadas no início das mesmas (Acórdão de 10 de setembro de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e o., C-44/08, EU:C:2009:533, n.os 51, 52 e 55).

60 No caso em apreço, tendo em conta que, como resulta da própria redação do artigo L. 2242-21 do Código do Trabalho, este regula as negociações relativas às condições de mobilidade profissional ou geográfica «sem projeto de redução de efetivos», não se afigura que as negociações conduzidas neste contexto estejam abrangidas por esta diretiva, uma vez que, por definição, durante estas negociações, o empregador não tenciona efetuar despedimentos coletivos, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, da mesma, não pode comunicar aos representantes dos trabalhadores os elementos enunciados no artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, alínea b), i), ii) e iv) a vi), da referida diretiva e não deu início a um projeto de despedimento coletivo suscetível de ser notificado à autoridade pública competente em conformidade com o artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, e com o artigo 3.º, n.º 1, da mesma diretiva.

61 Em contrapartida, o procedimento de consulta previsto no artigo 2.º da Diretiva 98/59 deve ser iniciado pelo empregador quando as condições descritas no n.º 57 do presente acórdão estiverem reunidas. Assim, quando um acordo coletivo relativo à mobilidade interna é negociado num momento em que a entidade patronal já prevê despedimentos coletivos, cabe a esta consultar, em tempo útil, os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, desta diretiva, podendo as condições de mobilidade dos trabalhadores ser incluídas entre as disposições deste acordo.

62 Neste caso, a celebração de um acordo coletivo relativo à mobilidade interna entre o empregador e os representantes dos trabalhadores deve ser precedida das consultas previstas no artigo 2.º da referida diretiva. Em particular, cabe ao empregador comunicar, em tempo útil, aos representantes dos trabalhadores todas as informações referidas no artigo 2.º, n.º 3, primeiro parágrafo, alínea b), da mesma diretiva, para que possam formular propostas construtivas. Por outro lado, cabe ao empregador efetuar as notificações exigidas pelo artigo 2.º, n.º 3, segundo parágrafo, e pelo artigo 3.º, n.º 1, desta diretiva à autoridade pública competente.

63 A este respeito, resulta da decisão de reenvio que, no caso em apreço, a Ineo Infracom formulou, num primeiro momento, propostas de afetação geográfica sem redução de efetivos, por considerar que a sua atividade corrente implicava regularmente a reafetação geográfica do pessoal do estaleiro devido à perda de contratos ou à obtenção de novos contratos. Todavia, na sequência destas primeiras propostas de afetação geográfica, esta sociedade iniciou, num segundo momento, negociações com os representantes dos trabalhadores que conduziram à celebração do acordo coletivo de mobilidade interna, cuja aplicação lhe permitia introduzir alterações unilaterais aos contratos de trabalho em causa no que respeita ao local de trabalho.

64 A Ineo Infracom devia, assim, prever, aquando da negociação deste acordo, que certo número de trabalhadores não aceitaria estas alterações unilaterais dos seus contratos de trabalho com fundamento no referido acordo e que, consequentemente, os seus contratos respetivos seriam rescindidos.

65 Nestas condições, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio examinar se as obrigações de informação previstas no artigo 2.º, n.º 3, da Diretiva 98/59 foram cumpridas.

66 Tendo em conta todas as considerações que precedem, há que responder à segunda questão que o artigo 2.º da Diretiva 98/59 deve ser interpretado no sentido de que a informação e a consulta aos representantes dos trabalhadores que ocorrem antes da celebração de um acordo coletivo relativo à mobilidade interna podem ser consideradas uma consulta na aceção deste artigo, desde que sejam cumpridas as obrigações de informação previstas no seu n.º 3.

Quanto às despesas

67 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 (Quinta Secção) declara:

1) **O artigo 1.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,**

   deve ser interpretado no sentido de que:

   para apreciar se se deve considerar que as rescisões de contratos de trabalho baseadas na recusa, pelos trabalhadores, da aplicação aos seus contratos de trabalho das disposições de um acordo coletivo relativas à mobilidade interna estão abrangidas pelo conceito de «despedimentos», na aceção da alínea a) do primeiro parágrafo desta disposição, o órgão jurisdicional de reenvio deve analisar se, tendo em conta este acordo coletivo e as cláusulas do contrato de trabalho, os trabalhadores em causa são obrigados a aceitar a mudança de afetação geográfica proposta pelo empregador e, em caso de resposta negativa, se esta mudança constitui uma alteração substancial de um elemento essencial do contrato de trabalho, de modo que deve ser tida em conta no cálculo do número de despedimentos ocorridos. Se esta condição não estiver preenchida, a rescisão do contrato de trabalho na sequência da recusa do trabalhador em aceitar essa alteração constitui uma cessação deste contrato por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, na aceção do artigo 1.º, n.º 1, segundo parágrafo, desta diretiva, pelo que também deve ser tida em conta no cálculo do número de despedimentos ocorridos.

2) **O artigo 2.º da Diretiva 98/59**

   deve ser interpretado no sentido de que:

   a informação e a consulta aos representantes dos trabalhadores que ocorrem antes da celebração de um acordo coletivo relativo à mobilidade interna podem ser consideradas uma consulta na aceção deste artigo, desde que sejam cumpridas as obrigações de informação previstas no seu n.º 3.

Assinaturas