ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

13 de Setembro de 2007 *

No processo C-458/05,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Oberster Gerichtshof (Áustria), por decisão de 16 de Novembro de 2005, entrado no Tribunal de Justiça em 29 de Dezembro de 2005, no processo

Mohamed Jouini,

Okay Gönen,

Hasan Bajric,

Gerald Huber,

Manfred Ortner,

Sükran Karacatepe,

Franz Mühlberger,

Nakil Bakii,

* Língua do processo: alemão.

Hannes Kranzler,

Jürgen Mörth,

Anton Schneeberger,

Dietmar Susteric,

Sascha Wörnhör,

Aynur Savci,

Elena Peter,

Egon Schmöger,

Mehmet Yaman,

Dejan Preradovic,

Andreas Mitter,

Wolfgang Sorger,

Franz Schachenhofer,

Herbert Weiss,

Harald Kaineder,

Ognen Stajkovski,

Jovica Vidovic

contra

Princess Personal Service GmbH (PPS),

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente de secção, E. Juhász, G. Arestis, J. Malenovský (relator) e T. von Danwitz, juízes,

advogado-geral: Y. Bot,

secretário: H. von Holstein, secretário adjunto,

vistos os autos e após a audiência de 13 de Dezembro de 2006,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de M. Jouini e o., por E. Frischenschlager e D. Gallistl, Rechtsanwälte,

— em representação da Princess Personal Service GmbH (PPS), por G. Minichmayr, Rechtsanwalt,

— em representação do Governo austríaco, por C. Pesendorfer e G. Hesse, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por V. Kreuschitz e J. Enegren, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 22 de Março de 2007,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação do artigo 1.° da Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos (JO L 82, p. 16).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe M. Jouini e 24 outros demandantes à sociedade Princess Personal Service GmbH (PPS) (a seguir «PPS»), a respeito do pagamento de créditos salariais e da declaração de que houve transferência das relações de trabalho para a PPS para efeitos do cálculo dos seus créditos.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

3 A Directiva 2001/23 codifica a Directiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos (JO L 61, p. 26; EE 05 F2 p. 122), com as alterações introduzidas pela Directiva 98/50/CE do Conselho, de 29 de Junho de 1998 (JO L 201, p. 88, a seguir «Directiva 77/187»).

4 Nos termos do oitavo considerando da Directiva 2001/23:

«Por motivos de segurança e de transparência jurídicas, foi conveniente esclarecer o conceito jurídico de transferência à luz da jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias. Este esclarecimento não alterou o âmbito da Directiva 77/187/CEE, tal como é interpretado pelo Tribunal de Justiça.»

5 O artigo 1.º, n.º 1, alíneas a) e b), da Directiva 2001/23 dispõe:

«a) A presente directiva é aplicável à transferência para outra entidade patronal de uma empresa, estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento, quer essa transferência resulte de uma cessão convencional quer de uma fusão.

b) Sob reserva do disposto na alínea a) e das disposições seguintes do presente artigo, é considerada transferência, na acepção da presente directiva, a transferência de uma entidade económica que mantém a sua identidade, entendida como um conjunto de meios organizados, com o objectivo de prosseguir uma actividade económica, seja ela essencial ou acessória.»

6 Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, da Directiva 2001/23:

«A presente directiva não afecta o direito nacional no que se refere à definição de contrato de trabalho ou de relação de trabalho.

Todavia, os Estados-Membros não excluirão do âmbito de aplicação da presente directiva contratos de trabalho ou relações de trabalho exclusivamente por motivo:

[...]

c) Se se tratar de relações de trabalho temporárias na acepção da Directiva 91/383/CEE [do Conselho, de 25 de Junho de 1991, que completa a aplicação de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores que têm uma relação de trabalho a termo ou uma relação de trabalho temporário (JO L 206, p. 19)], e a empresa ou estabelecimento, ou parte de empresa ou estabelecimento, constitua ou faça parte de uma empresa de trabalho temporário que actue como entidade patronal.»

7 Nos termos do artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 2001/23:

«Os direitos e obrigações do cedente emergentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes à data da transferência são, por esse facto, transferidos para o cessionário.

[...]»

8 A redacção das disposições acima referidas dos artigos 1.º, n.º 1, 2.º, n.º 2, e 3.º, n.º 1, da Directiva 2001/23 é essencialmente idêntica à das disposições dos artigos 1.º, n.º 1, 2.º, n.º 2, e 3.º, n.º 1, da Directiva 77/187.

Legislação nacional

9 O § 3 da Lei relativa à adaptação da legislação sobre o contrato de trabalho (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. 459/1993) dispõe que, quando uma parte de um estabelecimento é transferida para outro empresário, este adquire a qualidade de entidade patronal e fica sub-rogado em todos os direitos e obrigações que decorrem das relações de trabalho existentes à data da transferência.

Litígio no processo principal e questão prejudicial

10 A empresa de trabalho temporário Mayer & Co GmbH (a seguir «Mayer»), que existia desde 1976, era dirigida ultimamente pelo actual director industrial da PPS, que desempenhava as funções de gerente. Este é casado com a directora comercial da PPS, que também era trabalhadora da empresa Mayer, onde exercia funções de secretaria.

11 A pedido de um dos principais clientes da Mayer, essa trabalhadora elaborou, em 2001, um conceito industrial com o apoio do seu marido. As dificuldades financeiras dessa empresa eram já conhecidas. Uma vez que o conceito desenvolvido foi aprovado pelo cliente, o casal acordou com este implantá-lo numa nova empresa, a criar, que exerceria o mesmo tipo de actividade económica, na medida em que era difícil realizar alterações estruturais na antiga empresa Mayer.

12 Essa nova empresa de trabalho temporário, a PPS, foi constituída no início do ano de 2002. O casal assumiu, nessa empresa, as funções de director industrial e de directora comercial, respectivamente. Devido às necessidades do principal cliente acima referido, deram instruções ao director da filial da Mayer, competente para esse efeito, para propor a 40 trabalhadores colocados à disposição desse cliente a transferência para a PPS o mais brevemente possível, o que foi feito.

13 Essa transferência não originou qualquer alteração da actividade desses trabalhadores ao serviço do cliente. Ao invés, as relações laborais desses trabalhadores com a Mayer cessaram em 30 de Novembro de 2002 e as que passaram a ter com a PPS tiveram início em 1 de Dezembro de 2002. A PPS ficou também com outros clientes, sendo certo que o número de trabalhadores ao serviço de cada cliente variava, consoante os casos, entre três ou quatro e nove pessoas. A PPS também ficou com um gerente de filial e com responsáveis pelo acompanhamento a clientes. No total, foi transferido para esta última empresa um terço dos trabalhadores da Mayer antes de esta ser objecto de um processo judicial de recuperação de empresa.

14 Os demandantes no processo principal, que foram transferidos para a PPS, reclamaram a esta última o pagamento dos créditos salariais que tinham sobre a Mayer, que não tinha procedido ao respectivo pagamento, e a declaração da transferência das relações de trabalho para a PPS para o cálculo dos seus créditos.

Trata-se, nomeadamente, dos trabalhadores temporários que foram colocados à disposição dos clientes com as funções de operários, manobradores de gruas e montadores. Basearam as suas pretensões no facto de ter ocorrido uma transferência de estabelecimento e de a PPS estar obrigada a garantir, consequentemente, na qualidade de «cessionária do estabelecimento», o pagamento dos créditos anteriores e a ter em conta os tempos de serviço anteriores.

15 A PPS recusou estes pedidos, alegando que não tinha havido transferência de estabelecimento e que não tinha celebrado nenhum contrato com a Mayer. A transferência dos demandantes no processo principal para a sua empresa fora efectuada de um modo que é habitual no sector das empresas de trabalho temporário. Na sua opinião, não era possível identificar um estabelecimento ou uma «parte de estabelecimento» cuja transferência tenha sido feita para a PPS.

16 Na medida em que o Landesgericht Wels, chamado a pronunciar-se em primeira instância, e o Oberlandesgericht Linz, em sede de recurso, deram razão aos demandantes no processo principal, a PPS interpôs recurso de revista para o Oberster Gerichtshof. Contesta especialmente a qualificação da operação em causa de «transferência de estabelecimento» feita por esses tribunais.

17 O Oberster Gerichtshof observa que, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, em princípio, a apreciação da existência de uma transferência de estabelecimento pressupõe que se verifique previamente se está ou não em causa uma entidade económica organizada de modo estável, ou seja, um conjunto organizado de pessoas e elementos que permita o exercício de uma actividade económica que prossegue um objectivo próprio. Em seguida, há que verificar se se encontram preenchidos os requisitos da transferência dessa entidade para o novo titular, tendo em consideração o conjunto de circunstâncias de facto que caracterizam a operação em causa (v., neste sentido, acórdão de 11 de Março de 1997, Süzen, C-13/95, Colect., p. I-1259, n.^{os} 13 e 14).

18 Ora, do ponto de vista do órgão jurisdicional de reenvio, a verificação da existência de uma transferência de estabelecimento reveste-se de particularidades no presente processo, uma vez que está em causa uma empresa de trabalho temporário. Salienta, com efeito, que essas empresas, por definição, têm poucos trabalhadores no seu «próprio estabelecimento», entendido como uma unidade organizacional, sendo os trabalhadores colocados ao serviço de outros empregadores, as empresas utilizadoras. Estas últimas integram os trabalhadores em causa na sua própria organização em função das suas necessidades. A maior parte dos trabalhadores das empresas de trabalho temporário não são, assim, integrados no próprio estabelecimento dessas empresas, mas no de outros empregadores.

19 O órgão jurisdicional de reenvio pergunta se a abordagem adoptada relativamente a outras empresas, que assenta em grande medida na existência de uma unidade organizacional entendida como um «estabelecimento» ou uma «parte de estabelecimento», pode ser transposta para as empresas de trabalho temporário. Estas também se distinguem das empresas de limpeza ou de segurança essencialmente pelo facto de os trabalhadores colocados à disposição não estarem ao serviço no estabelecimento do empregador com uma finalidade específica (funções de limpeza ou de segurança) — que poderia servir para identificar a parte de estabelecimento —, mas para desempenharem diversas funções consoante o entendimento da empresa utilizadora.

20 Nestas condições, o Oberster Gerichtshof decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Ocorre uma transferência de estabelecimento ou de parte de estabelecimento, na acepção do artigo 1.º da [Directiva 2001/23], quando, sem que exista uma estrutura organizacional identificável na primeira empresa de trabalho temporário, e devido a uma acção concertada entre duas empresas de trabalho temporário, um empregado de escritório, um gerente de filial, responsáveis pelo acompanhamento dos clientes e o director-geral passam da primeira para a segunda empresa de trabalho temporário, para aí exercerem actividades idênticas, e, juntamente com eles, se transferem também, total ou parcialmente, em acção concertada entre as duas empresas, cerca de um terço dos trabalhadores temporários, bem como os clientes correspondentes (que empregam desde três a cinquenta trabalhadores temporários)?»

Quanto à questão prejudicial

21 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 1.º, n.º 1, da Directiva 2001/23 deve ser interpretado no sentido de que esta última é aplicável a uma situação como a que está em causa no processo principal, que consiste numa transferência de trabalhadores entre duas empresas de trabalho temporário.

22 Nos termos do seu artigo 1.º, n.º 1, a Directiva 2001/23 é aplicável à transferência para outra entidade patronal de uma empresa, estabelecimento ou parte de empresa ou estabelecimento, quer essa transferência resulte de uma cessão convencional quer de uma fusão.

23 Segundo jurisprudência firmada, a Directiva 2001/23 tem em vista assegurar a continuidade das relações de trabalho existentes no quadro de uma entidade económica, independentemente da mudança de proprietário. O critério decisivo para estabelecer a existência de uma transferência, na acepção desta directiva, é, pois, o de saber se a entidade em questão mantém a sua identidade, o que resulta designadamente da continuação efectiva da exploração ou da sua retoma (v., nomeadamente, acórdãos de 18 de Março de 1986, Spijkers, 24/85, Colect., p. 1119, n.os 11 e 12, e de 15 de Dezembro de 2005, Güney-Görres e Demir, C-232/04 e C-233/04, Colect., p. I-11237, n.º 31 e jurisprudência aí referida).

24 No que diz respeito ao requisito relativo à existência de uma cessão convencional, decorre de jurisprudência assente que o alcance do disposto no artigo 1.º, n.º 1, da Directiva 2001/23 não pode ser apenas apreciado com base na interpretação literal (v., a propósito do artigo 1.º, n.º 1, da Directiva 77/187, acórdãos de 7 de Fevereiro de 1985, Abels, 135/83, Recueil, p. 469, n.os 11 a 13, e de 19 de Maio de 1992, Redmond Stichting, C-29/91, Colect., p. I-3189, n.º 10). Dadas as diferenças entre as versões linguísticas da directiva e as divergências entre as legislações nacionais sobre o conceito de cessão contratual, o Tribunal de Justiça interpretou este conceito de modo suficientemente flexível para satisfazer o objectivo da directiva, que é proteger os trabalhadores em caso de transferência da sua empresa (acórdão Redmond Stichting, já referido, n.º 11, e acórdão de 7 de Março de 1996, Merckx e Neuhuys, C-171/94 e C-172/94, Colect., p. I-1253, n.º 28).

25 Esta interpretação flexível também se aplica à forma da «convenção» através da qual é feita a cessão. O conceito de cessão convencional é, assim, susceptível de abranger, consoante os casos, um acordo escrito ou verbal entre o cedente e o cessionário sobre a mudança de identidade da pessoa responsável pela exploração da entidade económica em causa ou ainda um acordo tácito celebrado entre eles resultante de elementos de cooperação prática que traduzem o desejo comum de proceder a essa mudança.

26 Ora, no processo principal, resulta da decisão de reenvio que a transferência dos trabalhadores em causa foi efectuada no âmbito de uma cooperação entre a Mayer e a PPS, que, no essencial, tinham os mesmos dirigentes, o que permitiu à PPS encetar uma actividade idêntica. Resulta ainda dos autos que a cooperação mútua tornou possível o exercício dessa actividade pela PPS ao serviço dos mesmos clientes e com

amplo recurso aos trabalhadores que tinham trabalhado anteriormente para a Mayer. Nestas circunstâncias, é evidente que essa cooperação tinha por finalidade e objecto transferir os meios de exploração da Mayer para a PPS.

27 Consequentemente, o conceito de cessão convencional, na interpretação que lhe é dada pelo Tribunal de Justiça, não impede que seja declarada a existência de uma transferência de empresa entre a Mayer e a PPS, apesar de, como afirmou a PPS na audiência, as empresas envolvidas não terem celebrado nenhum acordo escrito nem verbal.

28 Em circunstâncias como as do processo principal, há que definir se a operação a qualificar abrange toda a empresa ou apenas uma parte dela, sendo certo que, se abranger apenas uma parte da empresa, há que proceder à sua identificação.

29 A este respeito, verifica-se que uma transferência de trabalhadores como a que está em causa no processo principal não pode corresponder a uma transferência de toda a empresa. Com efeito, resulta dos autos que a PPS só ficou com alguns dos empregados responsáveis pela gestão administrativa e com um terço dos trabalhadores temporários, e que a Mayer continuou a exercer essa actividade económica até ter sido objecto de um processo judicial de recuperação de empresa. Em seguida, no âmbito deste último processo, uma empresa concorrente da PPS adquiriu o activo da massa falida da Mayer e prosseguiu a actividade económica dessa empresa tendo recorrido, em parte, aos trabalhadores e a outros meios de exploração da mesma.

30 Assim, a eventual transferência dos meios de exploração em causa no processo principal — ou seja, dos trabalhadores em causa — da Mayer para a PPS apenas podia abranger uma parte dessa empresa.

31 Para que a Directiva 2001/23 seja aplicável, a transferência deve ter por objecto uma entidade económica organizada de modo estável, cuja actividade não se limite à execução de uma obra determinada. O conceito de entidade económica remete assim para um conjunto organizado de pessoas e elementos que permita o exercício de uma actividade económica que prossegue um objectivo próprio (acórdão de 10 de Dezembro de 1998, Hernández Vidal e o., C-127/96, C-229/96 e C-74/97, Colect., p. I-8179, n.º 26, e acórdão Güney-Görres e Demir, já referido, n.º 32) e que seja suficientemente estruturada e autónoma (acórdão Hernández Vidal e o., já referido, n.º 27).

32 Tal entidade não inclui necessariamente elementos de activos, materiais ou imateriais, significativos. Com efeito, em certos sectores económicos, estes elementos são muitas vezes reduzidos à sua expressão mais simples e a actividade assenta essencialmente na mão-de-obra. Assim, um conjunto organizado de trabalhadores que são especial e duradouramente afectados a uma tarefa comum pode, na ausência de outros factores de produção, corresponder a uma entidade económica (acórdão Hernández Vidal e o., já referido, n.º 27).

33 Também assim é, por maioria de razão, no caso das empresas de trabalho temporário, tendo em conta o disposto no artigo 2.º, n.º 2, segundo parágrafo, alínea c), da Directiva 2001/23. Com efeito, resulta dessa disposição que as relações

de trabalho com essas empresas são abrangidas, em princípio, pelo âmbito de aplicação da Directiva 2001/23, o que implica que há que levar em conta as suas especificidades quando se procede à apreciação da operação através da qual é feita a respectiva transferência. Ora, essas empresas caracterizam-se, em regra, como resulta da decisão de reenvio, pela inexistência de uma organização própria, sendo possível identificar no âmbito dessa empresa diferentes entidades económicas destacáveis em função da organização do cedente.

34 Por conseguinte, uma vez que não existe uma estrutura organizacional identificável na empresa de trabalho temporário em causa, há que proceder a um exame que leve em conta as suas especificidades, e não a uma análise destinada a demonstrar a existência de uma entidade económica na perspectiva da sua organização. Neste contexto, a apreciação da existência de uma entidade económica, na acepção do artigo 1.º, n.º 1, da Directiva 2001/23, impõe que se verifique se os meios de exploração transferidos pelo cedente constituíam para ele um conjunto operacional suficiente por si só para permitir a prestação dos serviços característicos da actividade económica da empresa sem recorrer a outros meios de exploração significativos ou a outras partes da empresa.

35 A este respeito, há que salientar que a actividade das empresas de trabalho temporário se caracteriza pela colocação temporária de trabalhadores ao serviço de empresas utilizadoras para aí exercerem diversas funções de acordo com as necessidades e as ordens destas empresas. A prossecução desta actividade exige, nomeadamente, um *know-how*, uma estrutura administrativa apta a organizar essa cedência de trabalhadores e um conjunto de trabalhadores temporários que possam integrar-se nas empresas utilizadoras e exercer ao seu serviço as funções solicitadas. Em contrapartida, outros meios de exploração significativos não são indispensáveis para a prossecução da actividade económica em causa.

36 O facto, realçado pelo órgão jurisdicional de reenvio, de os trabalhadores temporários cedidos serem integrados na estrutura organizacional do cliente ao serviço do qual são colocados não impede, por si só, que seja declarada a existência de uma transferência de entidade económica. Com efeito, esses trabalhadores não deixam de ser elementos essenciais sem os quais o exercício pela empresa de trabalho temporário da sua actividade económica seria, por definição, impossível. Além disso, a circunstância de os trabalhadores estarem vinculados ao cedente através de uma relação de trabalho sendo este que procede directamente à sua remuneração, circunstância aliás prevista tanto pelo artigo 1.º, n.º 2, da Directiva 91/383 como pelo artigo 2.º, n.º 2, segundo parágrafo, alínea c), da Directiva 2001/23, confirma a sua ligação à empresa explorada pelo mesmo cedente e, consequentemente, a contribuição dos trabalhadores para que o cedente seja considerado uma entidade económica.

37 Resulta das considerações precedentes que o mero conjunto composto pelos trabalhadores responsáveis pela gestão, pelos trabalhadores temporários e pelo *know-how* pode prosseguir um objectivo próprio, concretamente, a prestação de serviços que consiste em ceder temporariamente trabalhadores às empresas utilizadoras mediante remuneração, e que esse conjunto pode constituir uma actividade económica, que é funcional sem recorrer a outros meios de exploração significativos nem a outras partes da empresa cedente. Isso pode acontecer, nomeadamente, no caso em apreço, na medida em que o conjunto se compunha de um empregado de escritório, de um gerente de filial, de responsáveis pelo acompanhamento dos clientes, de um terço dos trabalhadores temporários e de gerentes detentores do *know-how*, competindo ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se assim é.

38 Consequentemente, há que responder à questão colocada que o artigo 1.º, n.º 1, da Directiva 2001/23 deve ser interpretado no sentido de que esta última é aplicável quando uma parte dos trabalhadores da administração e uma parte dos trabalhadores temporários forem transferidos para outra empresa de trabalho temporário para aí exercerem as mesmas actividades ao serviço de uma clientela idêntica e quando, o que compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, os elementos abrangidos pela transferência forem suficientes, por si sós, para permitir a prestação dos serviços característicos da actividade económica em causa sem recorrer a outros meios de exploração significativos nem a outras partes da empresa.

Quanto às despesas

39 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

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

O artigo 1.º, n.º 1, da Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, deve ser interpretado no sentido de que esta última é aplicável quando uma parte dos trabalhadores da administração e uma parte dos trabalhadores temporários forem transferidas para outra empresa de trabalho temporário para aí exercerem as mesmas actividades ao serviço de uma clientela idêntica e quando, o que compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, os elementos abrangidos pela transferência forem suficientes, por si sós, para permitir a prestação dos serviços característicos da actividade económica em causa sem recorrer a outros meios de exploração significativos nem a outras partes da empresa.

Assinaturas