ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção)

24 de Janeiro de 2002 *

No processo C-51/00,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 234.° CE, pela Cour du travail de Bruxelles (Bélgica), destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

Temco Service Industries SA

e

Samir Imzilyen,

Mimoune Belfarh,

Abdesselam Afia-Aroussi,

Khalil Lakhdar,

sendo interveniente:

General Maintenance Contractors SPRL (GMC),

Weisspunkt SA, anteriormente **Buyle-Medros-Vaes Associates SA (BMV),**

* Língua do processo: francês.

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação dos artigos 1.°, n.° 1, e 3.°, n.° 1, da 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),

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

composto por: F. Macken, presidente de secção, C. Gulmann, J.-P. Puissochet (relator), R. Schintgen e J. N. Cunha Rodrigues, juízes,

advogado-geral: L. A. Geelhoed,
secretário: D. Louterman-Hubeau, chefe de divisão,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação da Temco Service Industries SA, por D. Votquenne e M. Milde, advogados,

— em representação de S. Imzilyen e M. Belfarh, por M. Jourdan e T. Desterbecq, advogados,

— em representação de A. Afia-Aroussi e K. Lakhdar, por D. Fervaille, delegada sindical,

— em representação da General Maintenance Contractors SPRL (GMC) e da Weisspunkt SA, por E. Carlier e F. Bouquelle, advogados,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por J. Sack e D. Martin, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações da Temco Service Industries SA, de S. Imzilyen e M. Belfarh, de A. Afia-Aroussi e K. Lakhdar, da General Maintenance Contractors SPRL (GMC) e da Weisspunkt SA, bem como da Comissão, na audiência de 17 de Maio de 2001,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 27 de Setembro de 2001,

profere o presente

Acórdão

1 Por acórdão de 14 de Fevereiro de 2000, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 17 de Fevereiro seguinte, a Cour du travail de Bruxelles submeteu, nos termos do artigo 234.° CE, duas questões prejudiciais relativas à interpretação dos artigos 1.°, n.° 1, e 3.°, n.° 1, da 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; a seguir «directiva»).

2 Estas questões foram suscitadas num litígio que opõe a Temco Service Industries SA (a seguir «Temco»), empresa de limpeza, titular dum contrato de limpeza das instalações industriais da Volkswagen Bruxelles SA (a seguir «Volkswagen»), a S. Imzilyen, M. Belfarh, A. Afia-Aroussi e K. Lakhdar, empregados da General Maintenance Contractors SPRL (a seguir «GMC»), empresa que, imediatamente antes, estava encarregada, na qualidade de subcontratada da Buyle-Medros-Vaes Associates SA (a seguir «BMV»), das mesmas prestações nos termos dum contrato anterior que foi denunciado. A Temco contesta que os contratos de trabalho destes quatro trabalhadores tenham sido automaticamente transferidos para ela por força da directiva.

Enquadramento jurídico

A directiva

3 Segundo o seu artigo 1.°, n.° 1, a directiva é aplicável às transferências de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos que resultem de uma cessão convencional ou de uma fusão.

4 O artigo 3.°, n.° 1, da directiva dispõe:

«Os direitos e obrigações do cedente emergentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes à data da transferência na acepção do n.° 1 do artigo 1.° são, por este facto, transferidos para o cessionário.»

5 O artigo 4.°, n.° 1, da directiva precisa:

«A transferência de uma empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento não constitui em si mesma fundamento de despedimento por parte do cedente ou do cessionário. Esta disposição não constitui obstáculo aos despedimentos efectuados por razões económicas, técnicas ou de organização que impliquem mudanças no plano do emprego.»

Regulamentação nacional

6 As disposições da directiva foram transpostas para direito belga pela convenção colectiva de trabalho n.° 32 *bis,* de 7 de Junho de 1985, assinada no seio do Conseil national du travail, relativa à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de mudança de entidade patronal devida a uma transferência convencional de empresa e que regulamenta os direitos dos trabalhadores cujo vínculo foi mantido em caso de retoma do activo após falência ou concordata judicial com cedência do activo, tornada obrigatória pelo Decreto real de 25 de Julho de 1985 (*Moniteur belge* de 9 de Agosto de 1985, p. 11527), na redacção que lhe foi dada pela convenção colectiva de trabalho n.° 32 *quater,* de 19 de Dezembro de 1989 (a seguir «CCT n.° 32 *bis*»), por sua vez tornada obrigatória pelo Decreto real de 6 de Março de 1990 (*Moniteur belge* de 21 de Março de 1990, p. 5114).

7 A convenção colectiva de trabalho de 5 de Maio de 1993, assinada no seio da comissão paritária para as empresas de limpeza e de desinfecção, relativa à retoma dos vínculos laborais do pessoal em caso de transferência do contrato de manutenção diária (a seguir «CCT de 5 de Maio de 1993»), dispõe, nos seus artigos 1.°, 4.° e 5.°:

«[Artigo 1.°] Na situação de transferência de contrato de manutenção diária na sequência duma nova adjudicação ou na sequência da decisão do cliente, a

entidade patronal tentará — na medida do possível — garantir a continuidade dos contratos de trabalho no seio da sua empresa, pela transferência dos operários ou por medidas de reorganização. Este procedimento aplica-se, de qualquer modo, em relação aos operários ditos 'protegidos' [delegados sindicais, candidatos e eleitos nas eleições para os órgãos sociais (ver legislação)]. [...]

[...]

[Artigo 4.°] A empresa que obtém o contrato tem a obrigação de — nas duas semanas que se seguem à obtenção do contrato e, em todo o caso, pelo menos uma semana antes do reinício do trabalho — apresentar por escrito 75%, no mínimo, dos postos de trabalho existentes no local onde o trabalho será prestado após a transferência, a operários que ela própria seleccionará dentre os que faziam parte da equipa da empresa que perdeu o contrato, desde que esses operários tenham pelo menos seis meses de experiência no referido local de trabalho. [...]

[Artigo 5.°] Os operários que sejam admitidos de acordo com as modalidades do artigo 4.° obtêm um novo contrato de trabalho sem período de experiência e com manutenção da antiguidade.»

O litígio no processo principal

8 A Volkswagen confiou a limpeza de algumas das suas instalações industriais à BMV a partir de 2 de Maio de 1993 e até ao mês de Dezembro de 1994, data em que rescindiu o contrato. A BMV subcontratava os trabalhos de limpeza à sua filial GMC.

9 Por contrato assinado em 14 de Dezembro de 1994 e que produzia efeitos a partir de 9 de Janeiro de 1995, a Volkswagen encarregou a Temco de assegurar as mesmas prestações.

10 A GMC, para quem a limpeza das instalações da Volkswagen constituía então a única actividade, despediu todo o seu pessoal, com excepção de S. Imzilyen, M. Belfarh, A. Afia-Aroussi e K. Lakhdar, quatro trabalhadores protegidos que conservou por força do artigo 1.° da CCT de 5 de Maio de 1993. Após a perda da limpeza destas instalações, a GMC ficou inactiva, sem, no entanto, ser dissolvida.

11 Em conformidade com as disposições da CCT de 5 de Maio de 1993, que obriga o cessionário da actividade a informar-se junto do seu predecessor do número de assalariados afectados à actividade cedida e a readmitir 75% do pessoal, a Temco deu conhecimento à BMV, por carta de 15 de Dezembro de 1994, de que tinha conseguido o contrato de limpeza da Volkswagen e convidava-a a comunicar-lhe a lista do pessoal afectado a este contrato. A GMC comunicou-lhe essa lista e a Temco readmitiu uma parte do pessoal da GMC.

12 Ao mesmo tempo, a GMC tentou despedir os quatro trabalhadores protegidos, seguindo o processo previsto pela legislação nacional; pediu à comissão paritária competente que reconhecesse a existência de razões económicas ou técnicas que lhe permitiam despedi-los. Este pedido foi indeferido.

13 O Tribunal du travail de Bruxelles, ao qual foi pedida a reforma desta decisão, declarou-se incompetente para decidir sobre o pedido. Por acórdão de 23 de Novembro de 1995, a Cour du travail de Bruxelles confirmou esta decisão.

14 Até Dezembro de 1995, estes quatro trabalhadores foram colocados pela GMC em desemprego parcial, mesmo se, ao que parece, a referida sociedade já havia afirmado, numa troca de correspondência, que os contratos destes quatro trabalhadores tinham sido automaticamente transferidos para a Temco na data em que esta última sociedade tinha retomado a actividade de limpeza das instalações da Volkswagen, ou seja, em 9 de Janeiro de 1995, nos termos da CCT n.° 32 *bis* que transpôs a directiva. A partir do mês de Dezembro de 1995, tendo a GMC deixado de lhes pagar, os quatro trabalhadores moveram um processo contra a GMC, a BMV e a Temco no Tribunal du travail de Bruxelles.

15 Por decisão de 12 de Março de 1998, o Tribunal decidiu que a actividade de limpeza das instalações da Volkswagen tinha sido transferida da GMC para a Temco através de um mecanismo de relações contratuais e que, deste modo, tinha havido cessão de empresa entre as duas sociedades na acepção da CCT n.° 32 *bis* e, portanto, da directiva. Considerou, além disso, que a CCT de 5 de Maio de 1993 era ilegal na medida em que apenas obrigava a readmitir 75% do pessoal. Por consequência, o Tribunal decidiu que os quatro trabalhadores tinham passado por direito próprio para o serviço da Temco em 9 de Janeiro de 1995.

16 A Temco recorreu da decisão para a Cour du travail de Bruxelles. Este órgão jurisdicional interroga-se quanto à aplicação da directiva, tendo em consideração duas circunstâncias especiais do litígio nele pendente.

17 Por um lado, a GMC, empresa que cedeu a actividade, era apenas subcontratante da BMV que, antes da Temco, era titular do contrato de limpeza em questão, de forma que a GMC nunca esteve em relação contratual com a Volkswagen, entidade que encomendou os serviços.

18 Por outro lado, a GMC continuou a existir muitos anos depois de o contrato de limpeza de que era titular a BMV ter sido denunciado pela Volkswagen.

19 A Cour du travail de Bruxelles decidiu, por isso, suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O artigo 1.°, n.° 1, da Directiva 77/187 do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, aplica-se no caso de uma empresa A, que confiou os serviços de limpeza das suas instalações industriais a uma empresa B e que verifica que esta última confiou esse serviço a uma empresa C que, em virtude de a empresa B ter perdido esse contrato, despede todo o seu pessoal com excepção de quatro pessoas, quando em seguida esse serviço é adjudicado a uma empresa D pela empresa A, contratando essa empresa D, ao abrigo de uma convenção colectiva de trabalho, uma parte do pessoal da empresa C, mas não ficando com nenhum elemento do activo desta última, que continua a existir e persiste na prossecução do seu objectivo social?

2) A referida directiva obsta, no caso de a empresa C ser declarada cedente, embora continuando a existir, a que possa conservar determinados trabalhadores ao seu serviço?»

Quanto à primeira questão

20 Pela primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, essencialmente, se o artigo 1.°, n.° 1, da directiva deve ser interpretado no sentido de que esta se aplica a uma situação em que uma entidade que encomendou os serviços, que confiou contratualmente os serviços de limpeza das suas instalações a uma primeira empresa que mandava executar esse serviço a uma empresa subcontratada, rescinde este contrato e assina um novo contrato para execução dos mesmos serviços com uma segunda empresa, quando esta operação não é acompanhada de qualquer cessão de elementos do activo, corpóreos ou incorpóreos, entre a primeira empresa ou a sua subcontratada e a segunda empresa, e a subcontratada despediu quase a totalidade dos seus trabalhadores, mas continuou a existir e a prosseguir com o seu objecto social, tendo a segunda empresa retomado uma parte do pessoal despedido pela subcontratada, nos termos duma convenção colectiva de trabalho.

21 Resulta dos próprios termos do artigo 1.°, n.° 1, da directiva que a sua aplicação está sujeita a três condições: a transferência deve realizar-se por mudança de entidade patronal, deve referir-se a uma empresa, um estabelecimento ou uma parte de estabelecimento e deve resultar de uma convenção. A questão colocada não diz respeito à mudança de entidade patronal, mas implica a análise do objecto da cessão e da sua natureza contratual.

Quanto ao objecto da cessão

22 A Temco sustenta que, para que haja transferência na acepção da directiva, é necessário que seja cedido um conjunto de meios organizados de forma autónoma. Ora, não é esse o caso quando, como acontece no processo principal, uma entidade rescinde um contrato de empreitada de mão-de-obra e assina um novo contrato com outra empresa, procedendo assim a uma transferência da actividade sem transferência de entidade económica. Sustenta ainda que a simples readmissão de uma parte do pessoal não é suficiente para caracterizar tal transferência, sobretudo quando esta readmissão é imposta por uma condição colectiva sectorial como a CCT de 5 de Maio de 1993.

23 A este respeito, deve observar-se que a directiva tem em vista assegurar a continuidade das relações de trabalho existentes no quadro de uma entidade económica, independentemente duma mudança de titular, de modo que o critério decisivo para estabelecer a existência de uma transferência, na acepção da directiva, é saber se a entidade em questão mantém a sua identidade (v., nomeadamente, o acórdão de 18 de Março de 1986, Spijkers, 24/85, Colect., p. 1119, n.° 11). A transferência deve, pois, ter por objecto uma entidade económica organizada de modo estável, cuja actividade se não limite à execução de uma obra determinada (v., nomeadamente, o acórdão de 19 de Setembro de 1995, Rygaard, C-48/94, Colect., p. I-2745, n.° 20). O conceito de entidade remete assim para um conjunto organizado de pessoas e de elementos que permitam o exercício de uma actividade económica que prossegue um objectivo próprio (acórdão de 11 de Março de 1997, Süzen, C-13/97, Colect., p. I-1259, n.° 13).

24 Para determinar se estão preenchidas as condições de uma transferência de entidade, há que tomar em consideração o conjunto de circunstâncias de facto que caracterizam a operação em causa, entre as quais figuram, designadamente, o tipo de empresa ou de estabelecimento de que se trata, a transferência ou não dos elementos corpóreos, tais como os edifícios e os bens móveis, o valor dos bens incorpóreos no momento da transferência, o emprego ou não, por parte do novo empresário, do essencial dos efectivos, a transferência ou não da clientela, bem como o grau de similitude das actividades exercidas antes e depois da transferência e a duração de uma eventual suspensão destas actividades. Estes elementos não passam, todavia, de aspectos parciais da avaliação de conjunto que se impõe e não poderão, por isso, ser apreciados isoladamente (v., nomeadamente, acórdãos Spijkers, n.° 13, e Süzen, n.° 14, já referidos).

25 Nos seus acórdãos de 14 de Abril de 1994, Schmidt (C-392/92, Colect., p. I-1311), Süzen, já referido, e de 10 de Dezembro de 1998, Hernández Vidal e o. (C-127/96, C-229/96 e C-74/97, Colect., p. I-8179), o Tribunal de Justiça já teve oportunidade de apreciar a questão da transferência duma entidade económica no sector da limpeza. O Tribunal considerou que a importância respectiva a atribuir aos diferentes critérios da existência de transferência na acepção da directiva varia necessariamente em função da actividade exercida, ou mesmo dos métodos de produção ou de exploração utilizados na empresa, no estabelecimento ou na parte do estabelecimento em questão. Assim, em especial, sempre que uma entidade económica possa, em certos sectores, funcionar sem elementos significativos do activo, corpóreos ou incorpóreos, a manutenção da identidade dessa entidade para além da operação de que é objecto não pode, por hipótese, depender da cessão de tais elementos (acórdão Süzen, já referido, n.° 18).

26 Assim, em certos sectores nos quais a actividade assenta essencialmente na mão-de-obra, um conjunto de trabalhadores que executa de forma durável uma actividade comum pode corresponder a uma entidade económica. Tal entidade é, por conseguinte, susceptível de manter a sua identidade para além da sua transferência, quando o novo empresário não se limita a prosseguir a actividade em causa, mas também retoma uma parte essencial, em termos de número e de competências, dos efectivos que o seu predecessor afectava especialmente a essa missão (acórdão Süzen, já referido, n.° 21). Relativamente a uma empresa de

limpeza, um conjunto organizado de trabalhadores que são especial e duradouramente afectos 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.° 27).

27 Embora a Temco tenha sustentado na audiência que a readmissão de uma parte do pessoal da GMC lhe foi imposta por uma convenção colectiva sectorial (CCT de 5 de Maio de 1993), tal circunstância, de qualquer modo, não tem qualquer incidência sobre o facto de a transferência abranger uma entidade económica. Além disso, é necessário sublinhar que o objectivo prosseguido pela CCT de 5 de Maio de 1993 é o mesmo que o prosseguido pela directiva e que esta convenção colectiva visa expressamente, no que respeita à readmissão de uma parte do pessoal, um caso de readjudicação como a que está em causa no processo principal.

28 Também o facto de o pessoal do cedente ter sido despedido alguns dias antes da data da retoma do pessoal pelo cessionário, demonstrando que a razão do despedimento foi a transferência da actividade, não pode ter como efeito privar os trabalhadores do seu direito a que o seu contrato de trabalho subsista com o cessionário. Nestas condições, deve considerar-se que o pessoal continua ao serviço da empresa na data da transferência (acórdão de 15 de Junho de 1988, Bork International e o., 101/87, Colect., p. 3057, n.° 18). No mesmo acórdão, o Tribunal de Justiça declarou, com efeito, que, para determinar se o despedimento se ficou unicamente a dever à transferência, há que ponderar as circunstâncias objectivas em que o despedimento ocorreu, por exemplo, o facto de ter começado a produzir efeitos numa data próxima da da transferência e de os trabalhadores em causa terem sido readmitidos pelo cessionário. O pessoal da GMC deve, por conseguinte, ser considerado como tendo feito parte desta sociedade até à sua aquisição pela Temco.

29 Além disso, o artigo 1.°, n.° 1, da directiva prevê expressamente que a transferência pode abranger apenas uma parte do estabelecimento. Assim, não tem qualquer efeito, quanto à qualificação da transferência à luz da directiva, o facto de a empresa cedente continuar a existir após a aquisição de uma parte das suas actividades por outra empresa e de ter conservado uma parte do pessoal que

era utilizado nessa actividade, quando a actividade que ela cedeu constitui em si mesma uma entidade económica (v., nomeadamente, neste sentido, o acórdão de 12 de Novembro de 1992, Watson Rask e Christensen, C-209/91, Colect., p. I-5755). Em todo o caso, resulta dos autos que, mesmo se a GMC continuou a ter existência jurídica após a rescisão do contrato de limpeza celebrado entre a Volkswagen e a BMV, cessou a única actividade que exercia e que foi retomada pela Temco.

Quanto à natureza contratual da transferência

30 Segundo o artigo 1.°, a directiva é aplicável às transferências que resultem de uma cessão contratual ou de uma fusão. Ora, a Temco sustenta que não há cessão contratual quando, como aconteceu no caso do processo principal, por um lado, não existe qualquer relação contratual entre o cedente e o cessionário e, por outro, o próprio cedente não tinha qualquer relação contratual com a entidade que encomendara os serviços, a qual só tinha vínculo contratual com a empresa que subcontratara os trabalhos de limpeza ao cedente. Segundo a Temco, a empresa que assinara o contrato de limpeza com a entidade que encomendou esses serviços não tinha, por hipótese, nenhum pessoal transferido, uma vez que o pessoal de limpeza pertencia à empresa subcontratada.

31 Todavia, tal como o Tribunal de Justiça decidiu, a ausência de vínculo contratual entre o cedente e o cessionário não pode excluir a hipótese de haver transferência na acepção da directiva. A transferência pode efectuar-se em dois contratos sucessivos assinados pelo cedente e pelo cessionário com a mesma pessoa singular ou colectiva (v., a propósito de mudança de locatário-gerente de um restaurante, o acórdão de 10 de Fevereiro de 1988, Tellerup, designado «Daddy's Dance Hall», 324/86, Colect., p. 739; a propósito da celebração por um município de um contrato com uma associação, na sequência da rescisão de um contrato precedente com outra associação para prosseguir actividades semelhantes, o acórdão de 19 de Maio de 1992, Redmond Stichting, C-29/91, Colect., p. I-3189,

e, a propósito de uma mudança de titular de uma concessão de venda de veículos, o acórdão de 7 de Março de 1996, Merckx e Neuhuys, C-171/94 e C-172/94, Colect., p. I-1253). Esta jurisprudência pode naturalmente aplicar-se numa situação em que, como no processo principal, uma entidade que encomendou os serviços assina dois contratos de limpeza sucessivos, o segundo após ter rescindido o primeiro, com duas empresas diferentes (acórdão Süzen, já referido, n.os 11 e 12).

32 O facto de a empresa cedente não ser a que celebrou o primeiro contrato com a entidade que encomendou os serviços, mas tão-só a subcontratada da co-contratante, não tem qualquer incidência quanto ao conceito de transferência contratual, uma vez que basta que a referida transferência se inscreva no quadro de relações contratuais mesmo indirectas. No processo principal, a relação da GMC com a Volkswagen mostra-se de natureza contratual, na acepção da directiva, na medida em que, tendo a Volkswagen confiado à BMV, por contrato de empreitada, o serviço em questão, esta confiou, por sua vez, à GMC, através de uma subcontratação, a execução deste serviço. Tais contratos de subcontratação criam aliás relações directas entre a entidade que encomenda os serviços e a entidade subcontratada, que podem ser jurídicas, como o pagamento directo, e que, em todo o caso, são vínculos de facto, como a supervisão e o controlo quotidiano do trabalho efectuado. Estes vínculos são tanto mais importantes no processo principal quanto a GMC foi criada, sob a forma de filial, pela BMV, apenas para a execução do contrato de limpeza celebrado por esta última sociedade em benefício da Volkswagen.

33 Deve, por isso, responder-se à primeira questão prejudicial que o artigo 1.°, n.° 1, da directiva deve ser interpretado no sentido de que esta se aplica a uma situação em que uma entidade que encomendou os serviços, que confiou contratualmente a limpeza das suas instalações a uma primeira empresa que mandava executar esse serviço a uma empresa subcontratada, rescinde este contrato e assina um novo contrato para execução dos mesmos serviços com uma segunda empresa, quando esta operação não é acompanhada de qualquer cessão de elementos do activo, corpóreos ou incorpóreos, entre a primeira empresa ou a sua subcontratada e a nova empresa, mas esta readmite, ao abrigo de uma convenção colectiva de trabalho, uma parte do pessoal da empresa subcontratada, desde que esta readmissão de pessoal se refira a uma parte essencial dos efectivos que a subcontratada afectava à execução do contrato subcontratado, em termos de número e de competências.

Quanto à segunda questão

34 Pela segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, essencialmente, se o artigo 3.°, n.° 1, da directiva deve ser interpretado no sentido de que não obsta a que o contrato ou a relação de trabalho dum trabalhador empregado pelo cedente à data da cessão da empresa, na acepção do artigo 1.°, n.° 1, da directiva, subsista com o cedente.

35 O artigo 3.°, n.° 1, da directiva enuncia o princípio da transferência automática para o cessionário dos direitos e obrigações que resultam para o cedente dos contratos de trabalho em vigor à data da transferência da empresa. A regra resultante destas disposições, segundo a qual a transferência se efectua sem o consentimento dos parceiros em causa, é imperativa; não é possível derrogá-la de forma desfavorável para os trabalhadores. Deste modo, a concretização dos direitos conferidos aos trabalhadores pela directiva não pode estar sujeita ao consentimento do cedente ou do cessionário, nem dos representantes dos trabalhadores, nem dos próprios trabalhadores (acórdão de 25 de Julho de 1991, D'Urso e o., C-362/89, Colect., p. I-4105, n.° 11).

36 Todavia, ainda que a transferência do contrato de trabalho se imponha tanto à entidade patronal como ao trabalhador assalariado, o Tribunal de Justiça admitiu a faculdade de este último recusar que o seu contrato de trabalho seja transferido para o cessionário (v., nomeadamente, acórdão de 16 de Dezembro de 1992, Katsikas e o., C-132/91, C-138/91 e C-139/91, Colect., p. I-6577, n.ºs 31 a 33). Neste caso, a situação do trabalhador depende da legislação de cada Estado-Membro: ou o contrato que vincula o trabalhador à empresa cedente pode ser rescindido por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, ou o contrato pode ser mantido com esta empresa (v., nomeadamente, o acórdão Katsikas e o., já referido, n.° 36).

37 Deve, pois, responder-se à segunda questão prejudicial que o artigo 3.°, n.° 1, da directiva deve ser interpretado no sentido de que não obsta a que o contrato ou a

relação de trabalho dum trabalhador empregado pelo cedente à data da cessão da empresa, na acepção do artigo 1.°, n.° 1, da directiva, subsista com o cedente, quando o referido trabalhador se opõe à cessão do seu contrato ou da sua relação de trabalho ao cessionário.

Quanto às despesas

38 As despesas efectuadas pela Comissão, que apresentou observações ao Tribunal, não são reembolsáveis. 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.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sexta Secção),

pronunciando-se sobre as questões submetidas pela Cour du travail de Bruxelles, por acórdão de 14 de Fevereiro de 2000, declara:

1) **O artigo 1.°, n.° 1, da 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, deve ser interpretado no sentido de que esta se aplica a uma situação em que uma entidade que encomendou os serviços, que confiou contratualmente a limpeza das suas instalações a uma primeira empresa que mandava executar esse serviço a uma empresa subcontratada, rescinde este contrato e assina um novo contrato para execução dos mesmos serviços com uma segunda empresa, quando esta operação não é acompanhada de qualquer cessão de elementos do activo, corpóreos ou incorpóreos, entre a primeira empresa ou a sua subcontratada e a nova empresa, mas esta readmite, ao abrigo de uma convenção colectiva de trabalho, uma parte do pessoal da empresa subcontratada, desde que esta readmissão de pessoal se refira a uma parte essencial dos efectivos que a subcontratada afectava à execução do contrato subcontratado, em termos de número e de competências.

2) O artigo 3.°, n.° 1, da Directiva 77/187 deve ser interpretado no sentido de que não obsta a que o contrato ou a relação de trabalho dum trabalhador empregado pelo cedente à data da cessão da empresa, na acepção do artigo 1.°, n.° 1, da referida directiva, subsista com o cedente, quando o referido trabalhador se opõe à cessão do seu contrato ou da sua relação de trabalho ao cessionário.

Macken Gulmann Puissochet

Schintgen Cunha Rodrigues

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 24 de Janeiro de 2002.

O secretário

R. Grass

O presidente da Sexta Secção

F. Macken