ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

11 de Novembro de 2004 *

No processo C-425/02,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pela Cour administrative (Luxemburgo), por decisão de 21 de Novembro de 2002, entrado no Tribunal de Justiça em 25 de Novembro de 2002, no processo

Johanna Maria Delahaye, Boor pelo casamento,

contra

Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: C. W. A. Timmermans, presidente de secção, C. Gulmann e N. Colneric (relatora), juízes,

* Língua do processo: francês.

advogado-geral: P. Léger,
secretário: M. Múgica Arzamendi, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 6 de Maio de 2004,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de Johanna Maria Delahaye, Boor pelo casamento, por R. Assa e N. Prüm-Carré, avocats,

— em representação do Governo luxemburguês, por S. Schreiner, na qualidade de agente, assistido por A. Rukavina, avocat,

— em representação do Governo italiano, por I. M. Braguglia e D. Del Gaizo, na qualidade de agentes, assistidos por A. Gingolo, avvocato dello Stato,

— em representação do Governo português, por L. Inez Fernandes e M. A. Seiça Neves, na qualidade de agentes,

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

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 17 de Junho de 2004,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial é relativo, no essencial, à interpretação 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).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio entre J. M. Delahaye, Boor pelo casamento, e o ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative (Ministro da Função Pública e da Reforma Administrativa), a respeito da recusa deste último de manter a remuneração resultante do contrato de trabalho inicialmente celebrado entre J. M. Delahaye e a Foprogest ASBL (associação sem fins lucrativos) (a seguir «Foprogest»), pessoa colectiva de direito privado, depois de a empresa desta última ter sido transferida para o Estado luxemburguês.

Enquadramento jurídico

Regulamentação comunitária

3 O artigo 1.º, n.º 1, da Directiva 77/187 dispõe:

«A presente directiva é aplicável às transferências de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos que resultem de uma cessão convencional ou de fusão que impliquem mudança de empresário.»

4 O artigo 2.º da referida directiva dispõe:

«Para efeitos do disposto na presente directiva entende-se por:

[...]

b) 'Cessionário', qualquer pessoa singular ou colectiva que, em consequência de uma transferência na acepção do n.º 1 do artigo 1.º, adquira a qualidade de empresário em relação à empresa, estabelecimento, ou parte do estabelecimento;

[...]»

5 O artigo 3.º, n.ºs 1 e 2, dessa directiva dispõe:

«1. 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.º 1 do artigo 1.º são, por este facto, transferidos para o cessionário.

[...]

2. Após a transferência, na acepção do n.º 1 do artigo 1.º, o cessionário mantém as condições de trabalho acordadas por convenção colectiva nos mesmos termos em que esta as previa para o cedente, até à data da resci[s]ão ou do termo da convenção colectiva ou da entrada em vigor ou aplicação de outra convenção colectiva.

Os Estados-Membros podem limitar o período de manutenção das condições de trabalho desde que este não seja inferior a um ano.»

6 O artigo 4.º da directiva tem a seguinte redacção:

«1. 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, técnica[s] ou de organização que impliquem mudanças no plano do emprego.

[...]

2. Se o contrato de trabalho ou de relação de trabalho forem rescindidos pelo facto de a transferência, na acepção do n.º 1 do artigo 1.º, implicar uma modificação substancial das condições de trabalho em detrimento do trabalhador, a resci[s]ão do contrato de trabalho ou de relação de trabalho considera-se como sendo da responsabilidade do empregador.»

7 A Directiva 77/187 foi alterada pela Directiva 98/50/CE do Conselho, de 29 de Junho de 1998 (JO L 201, p. 88), cujo prazo de transposição expirou, por força do seu artigo 2.º, em 17 de Julho de 2001.

8 A 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), codificou a Directiva 77/187, levando em conta as alterações introduzidas pela Directiva 98/50.

A regulamentação nacional

9 O artigo 36.º da Lei de 24 de Maio de 1989 sobre o contrato de trabalho (Mém. A 1989, p. 611, a seguir «Lei de 24 de Maio de 1989») dispõe:

«1. No caso de uma modificação na situação do empregador, designadamente por sucessão, venda, fusão, transformação da estrutura, constituição de sociedade, todos os contratos de trabalho em vigor no dia da modificação subsistem entre o novo empregador e os assalariados da empresa.

2. A transferência da empresa que resulte designadamente de uma cessão convencional ou de uma fusão não constitui, em si mesma, fundamento de despedimento para o cedente ou para o cessionário.

Se o contrato de trabalho for rescindido pelo facto de a transferência conduzir a uma modificação substancial das condições de trabalho em detrimento do assalariado, considera-se que a rescisão do contrato é da responsabilidade do empregador.

[...]»

10 O artigo 37.° da mesma lei dispõe:

«Qualquer alteração desfavorável ao assalariado relativa a uma cláusula essencial do contrato de trabalho deve, sob pena de nulidade, ser notificada aos assalariados pelas formas e nos prazos a que se referem os artigos 19.° e 20.° e indicar a data em que produzirá os seus efeitos. O assalariado poderá, nesse caso, pedir ao empregador os fundamentos da alteração, devendo este apresentar esses fundamentos pelas formas e nos prazos previstos no artigo 22.°

[...]

A rescisão do contrato de trabalho que resulte da recusa do assalariado de aceitar a alteração notificada constitui despedimento susceptível da impugnação judicial a que se refere o artigo 28.°»

11 As formas e montantes da remuneração dos empregados do Estado luxemburguês são fixados em regulamento grão-ducal.

O litígio no processo principal

12 J. M. Delahaye, Boor pelo casamento, era trabalhadora da Foprogest. Não existia qualquer convenção colectiva que regesse a sua remuneração.

13 O objecto da Foprogest consistia, nomeadamente, na promoção e execução de actividades de formação destinadas a melhorar a situação social e profissional de pessoas à procura de emprego e de desempregados, para permitir a sua inserção ou reinserção profissional. Os recursos da referida associação eram essencialmente constituídos por subsídios, donativos e legados.

14 A actividade da Foprogest foi transferida para o Estado luxemburguês, concretamente para o ministre de l'Éducation nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports (Ministro da Educação Nacional, da Formação Profissional e dos Desportos). A actividade recebida passou a ser exercida sob a forma de serviço público administrativo.

15 Com efeitos a 1 de Janeiro de 2000, J. M. Delahaye foi contratada como trabalhadora do Estado luxemburguês. Outros trabalhadores anteriormente ao serviço da Foprogest passaram também a trabalhadores do Estado. Essa operação deu origem à celebração de novos contratos de trabalho entre este e os trabalhadores em causa. Foi nessas condições que J. M. Delahaye celebrou, em 22 de Dezembro de 1999, um contrato sem termo com o ministro em causa.

16 Por força do regulamento grão-ducal relativo às remunerações dos trabalhadores do Estado, foi atribuída a J. M. Delahaye uma remuneração inferior à que auferia nos termos do contrato celebrado com a Foprogest.

17 Na audiência, alegou, sem impugnação do Governo luxemburguês, que foi classificada, sem contagem da antiguidade, no primeiro grau, último escalão, da tabela de remunerações, o que lhe causou a perda de 37% da sua retribuição mensal.

18 As partes na causa principal opõem-se, no essencial, quanto à questão de saber se o Estado tem a obrigação de manter, na sequência da cessão em causa, todos os direitos do pessoal, incluindo nomeadamente o direito à remuneração, resultantes do contrato celebrado entre os trabalhadores e o organismo cedente.

As questões prejudiciais

19 O órgão jurisdicional de reenvio refere que as partes em litígio estão de acordo em reconhecer a existência de uma transferência de empresa na acepção do artigo 36.º da Lei de 24 de Maio de 1989, entendimento também por ele partilhado.

20 Esse órgão jurisdicional rejeita expressamente o argumento do demandado no processo principal de que a qualificação da actividade em causa como actividade económica pode ser legitimamente contestada, visto ser uma actividade de combate ao desemprego que pode integrar-se no exercício do poder público. A esse respeito, remete para os acórdãos do Tribunal de Justiça de 19 de Maio de 1992, Redmond Stichting (C-29/91, Colect., p. I-3189, em matéria de actividades de apoio aos toxicodependentes), de 10 de Dezembro de 1998, Hidalgo e o. (C-173/96 e C-247/96, Colect., p. I-8237, em matéria de assistência ao domicílio), e de 26 de Setembro de 2000, Mayeur (C-175/99, Colect., p. I-7755).

21 Com base nessa jurisprudência, o órgão jurisdicional de reenvio considera que, no processo principal, se procedeu a uma transferência de empresa na acepção da regulamentação comunitária.

22 Segundo esse órgão jurisdicional, tendo em conta o objecto da lide tal como subsiste em instância de recurso, cabe analisar desde logo a questão de saber se o artigo 36.º da Lei de 24 de Maio de 1989, que deve ser aplicado à luz das disposições comunitárias, nomeadamente das disposições das Directivas 77/187 e 98/50, reproduzidas na Directiva 2001/23, permite, em caso de transferência para o sector público, como se sustenta na decisão de primeira instância, que apenas se opere a transferência dos direitos e obrigações do pessoal «no limite da sua compatibilidade com as normas de direito público». Por outras palavras, há que determinar se o Estado, o cessionário, pode substituir as disposições estipuladas no anterior contrato de trabalho pelas regras remuneratórias aplicáveis aos seus agentes.

23 O órgão jurisdicional de reenvio refere, por um lado, que a regulamentação comunitária dispõe que, em princípio, no caso de transferência de empresa, os direitos e obrigações do cedente — no caso, a Foprogest — se transmitem, por força dessa transferência, para o cessionário — no caso, o Estado luxemburguês. Além disso, o artigo 36.º da Lei de 24 de Maio de 1989 dispõe que, nesse caso, todos os contratos de trabalho vigentes subsistem entre o novo empregador e os trabalhadores da empresa.

24 Por outro lado, esse órgão jurisdicional lembra que o artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 77/187, reproduzido textualmente no n.º 2, segundo parágrafo, do artigo 36.º da Lei de 24 de Maio de 1989, dispõe que, se o contrato de trabalho ou a relação de trabalho forem rescindidos pelo facto de a transferência implicar uma modificação substancial das condições de trabalho em detrimento do trabalhador, a rescisão do contrato de trabalho se considera da responsabilidade do empregador.

25 Entende que, embora se integrem no contexto de uma rescisão da relação de trabalho, as disposições do artigo 4.º, n.º 2, da mesma directiva nem por isso deixam de levar a concluir necessariamente por uma possibilidade de alteração da situação dos trabalhadores devido à transferência.

26 Assim, subsiste a questão de saber se o cessionário, o Estado luxemburguês, condicionado pela sua regulamentação interna e de direito público, pode impor aos trabalhadores que recebeu por ocasião da transferência uma adaptação da sua situação remuneratória que daria eventualmente origem a um processo de rescisão da relação de trabalho por iniciativa do trabalhador, nas condições previstas no artigo 4.°, n.° 2, da Directiva 77/187, ou se, pelo contrário, o princípio da subsistência do contrato lhe impõe que mantenha, contra a sua própria regulamentação, a remuneração resultante do contrato de origem.

27 Nestas condições, a Cour administrative suspendeu a instância e submeteu ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«À luz das disposições das Directivas 77/187/CEE, 98/50/CE e 2001/23/CE, já referidas, em caso de transferência de uma empresa por parte de uma associação sem fins lucrativos, pessoa colectiva de direito privado, para o Estado, é admissível que este último, na sua qualidade de cessionário, só retome os direitos e obrigações do cedente que sejam compatíveis com as suas próprias normas de direito público, designadamente em matéria de remuneração, cujos critérios e montantes são fixados por regulamento grão-ducal, sendo certo, por outro lado, que do estatuto de empregado público decorrem, para os agentes interessados, benefícios legais, designadamente em matéria de evolução da carreira e de estabilidade do emprego e que estes últimos, em caso de desacordo sobre as 'modificações substanciais' da relação de trabalho, na acepção do artigo 4.°, n.° 2, das directivas, mantêm o direito de pedir a rescisão dessa relação contratual, nos termos definidos no diploma em causa?»

Quanto à questão prejudicial

28 Pelas razões expostas pelo advogado-geral no n.° 27 das conclusões, as Directivas 98/50 e 2001/23 não são aplicáveis ao caso do processo principal. Por conseguinte, apenas importa a interpretação da Directiva 77/187.

29 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, no essencial, se esta última directiva se opõe a que, em caso de transferência de empresa de uma pessoa colectiva de direito privado para o Estado, este, enquanto novo empregador, proceda a uma redução do montante da remuneração dos trabalhadores em causa, a fim de cumprir as regras nacionais em vigor relativas aos funcionários públicos.

30 A esse respeito, há que lembrar que, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, a transferência de uma actividade económica de uma pessoa colectiva de direito privado para uma pessoa colectiva de direito público é abrangida, em princípio, pelo âmbito de aplicação da Directiva 77/187. Só a reorganização de estruturas da Administração Pública ou a transferência de atribuições administrativas entre Administrações Públicas está excluída (acórdãos de 15 de Outubro de 1996, Henke, C-298/94, Colect., p. I-4989, n.º 14, e Mayeur, já referido, n.ºs 29 a 34).

31 Ora, segundo o artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 77/187, os direitos e obrigações do cedente emergentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho são, por este facto, transferidos para o cessionário.

32 Uma vez que a Directiva 77/187 apenas visa uma harmonização parcial da matéria em causa (v., nomeadamente, acórdãos de 10 de Fevereiro de 1988, Tellerup, dito «Daddy's Dance Hall», 324/86, Colect., p. 739, n.º 16, e de 6 de Novembro de 2003, Martin e o., C-4/01, Colect., p. I-12859, n.º 41), a referida directiva não se opõe, em caso de transferência de uma actividade para uma pessoa colectiva de direito público, à aplicação do direito nacional que determina a rescisão dos contratos de trabalho de direito privado (v., neste sentido, acórdão Mayeur, já referido, n.º 56). Contudo, essa rescisão, de acordo com o artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 77/187, constitui uma modificação substancial das condições de trabalho em detrimento do trabalhador que resulta directamente da transferência, de modo que a rescisão dos referidos contratos de trabalho deve, nesse caso, ser considerada da responsabilidade do empregador (acórdão Mayeur, já referido, n.º 56).

33 Ora, o mesmo acontece quando, como no processo principal, a aplicação das normas nacionais que regem a situação dos trabalhadores do Estado leva à redução da remuneração dos trabalhadores a que a transferência respeita. Tal redução, quando for substancial, deve ser considerada uma modificação substancial das condições de trabalho em detrimento dos trabalhadores em causa, na acepção do artigo 4.º, n.º 2, da directiva.

34 Além disso, as autoridades competentes chamadas a aplicar e interpretar o direito nacional relativo aos trabalhadores do sector público têm que o fazer tanto quanto possível à luz da finalidade da Directiva 77/187. Seria contrário ao espírito da referida directiva tratar o trabalhador recebido do cedente sem ter em conta a sua antiguidade na medida em que as normas nacionais que regem a situação dos trabalhadores do Estado tomam em consideração a antiguidade do trabalhador do Estado no cálculo da sua remuneração.

35 Por conseguinte, há que responder à questão prejudicial que a Directiva 77/187 deve ser interpretada no sentido de que não se opõe, em princípio, a que, em caso de transferência de empresa de uma pessoa colectiva de direito privado para o Estado, este, na qualidade de novo empregador, proceda a uma redução do montante da remuneração dos trabalhadores em causa a fim de cumprir as normas nacionais em vigor relativamente aos trabalhadores do sector público. Contudo, as autoridades competentes chamadas a aplicar e interpretar essas normas têm que o fazer tanto quanto possível à luz da finalidade da referida directiva, levando em conta, nomeadamente, a antiguidade do trabalhador na medida em que as normas nacionais que regem a situação dos trabalhadores do Estado tomam em consideração a antiguidade do trabalhador do Estado no cálculo da sua remuneração. No caso de esse cálculo levar a uma redução substancial da remuneração do trabalhador em causa, essa redução constitui uma modificação substancial das condições de trabalho em detrimento dos trabalhadores a que respeita a transferência, de modo que a rescisão dos seus contratos de trabalho por esse motivo deve ser considerada da responsabilidade do empregador, nos termos do artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 77/187.

Quanto às despesas

36 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 para apresentar observações ao Tribunal, para além das das referidas partes, não são reembolsáveis.

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

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, deve ser interpretada no sentido de que não se opõe, em princípio, a que, em caso de transferência de empresa de uma pessoa colectiva de direito privado para o Estado, este, na qualidade de novo empregador, proceda a uma redução do montante da remuneração dos trabalhadores em causa a fim de cumprir as normas nacionais em vigor relativamente aos trabalhadores do sector público. Contudo, as autoridades competentes chamadas a aplicar e interpretar essas normas têm que o fazer tanto quanto possível à luz da finalidade da referida directiva, levando em conta, nomeadamente, a antiguidade do trabalhador na medida em que as normas nacionais que regem a situação dos trabalhadores do Estado tomam em consideração a antiguidade do trabalhador do Estado no cálculo da sua remuneração. No caso de esse cálculo levar a uma redução substancial da remuneração do trabalhador em causa, essa redução constitui uma modificação substancial das condições de trabalho em detrimento dos trabalhadores a que respeita a transferência, de modo que a rescisão dos seus contratos de trabalho por esse motivo deve ser considerada da responsabilidade do empregador, nos termos do artigo 4.º, n.º 2, da Directiva 77/187.

Assinaturas.