Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

26 de março de 2020*

«Reenvio prejudicial — Diretiva 2001/23/CE — Artigo 3.º, n.º 1 — Transferências de empresas — Manutenção dos direitos dos trabalhadores — Contrato público de serviços de limpeza — Adjudicação dos lotes do contrato a dois novos adjudicatários — Integração de um trabalhador afetado a todos os lotes do contrato»

No processo C-344/18,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo arbeidshof te Gent (Tribunal Superior do Trabalho de Gante, Bélgica), por Decisão de 14 de maio de 2018, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 25 de maio de 2018, no processo

ISS Facility Services NV

contra

Sonia Govaerts,

Atalian NV, anteriormente Euroclean NV,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção),

composto por: M. Vilaras, presidente de secção, S. Rodin, D. Šváby, K. Jürimäe e N. Piçarra (relator), juízes,

advogado-geral: M. Szpunar,

secretário: M. Ferreira, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 8 de maio de 2019,

vistas as observações apresentadas:

– em representação da ISS Facility Services NV, por J. Dubaere, avocat,

– em representação de S. Govaerts, por S. De Beul,

– em representação da Atalian NV, por S. Diels e E. Carlier, advocaten,

– em representação da Comissão Europeia, por M. van Beek, M. Kellerbauer e B.-R. Killmann, na qualidade de agentes,

* Língua do processo: neerlandês.

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 26 de novembro de 2019,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 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 2001, L 82, p. 16).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe Sonia Govaerts, por um lado, à ISS Facility Services NV (a seguir «ISS») e à Atalian NV, anteriormente Euroclean NV, por outro, a respeito do seu despedimento e das consequências do mesmo.

Quadro jurídico

Direito da União

3 O considerando 3 da Diretiva 2001/23 enuncia:

«É necessário adotar disposições para proteger os trabalhadores em caso de mudança de empresário especialmente para assegurar a manutenção dos seus direitos.»

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

«a) A presente diretiva 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 aceção da presente diretiva, a transferência de uma entidade económica que mantém a sua identidade, entendida como um conjunto de meios organizados, com o objetivo de prosseguir uma atividade económica, seja ela essencial ou acessória.

[…]»

5 O artigo 2.º, n.º 2, da referida diretiva dispõe:

«A presente diretiva não afeta 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 diretiva contratos de trabalho ou relações de trabalho exclusivamente por motivo:

a) Do número de horas de trabalho prestadas ou a prestar;

[…]»

6 Nos termos do artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da mesma diretiva:

«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.»

7 O artigo 4.º da Diretiva 2001/23 prevê:

«1. A transferência de uma empresa ou estabelecimento ou de uma parte de empresa ou de estabelecimento não constitui em si mesma fundamento de despedimento por parte do cedente ou do cessionário. Esta disposição não constitui obstáculo aos despedimentos efetuados por razões económicas, técnicas ou de organização que impliquem mudanças da força de trabalho.

Os Estados-Membros podem prever que o primeiro parágrafo não se aplique a certas categorias delimitadas de trabalhadores não abrangidos pela legislação ou práticas dos Estados-Membros em matéria de proteção contra o despedimento.

2. Se o contrato de trabalho ou a relação de trabalho for rescindido pelo facto de a transferência implicar uma modificação substancial das condições de trabalho em detrimento do trabalhador, a rescisão do contrato ou da relação de trabalho considera-se como sendo da responsabilidade da entidade patronal.»

Direito belga

8 A convenção coletiva de trabalho n.º 32 *bis*, de 7 de junho de 1985, relativa à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de mudança de entidade patronal na sequência de uma transferência convencional de empresa e que regula os direitos dos trabalhadores integrados em caso de retoma do ativo após insolvência ou acordo judicial por cessão do ativo, tornada obrigatória pelo Decreto Real de 25 de julho de 1985 (*Moniteur belge* de 9 de agosto de 1985, p. 11527), conforme alterada pela convenção coletiva de trabalho n.º 32 *quinquies*, de 13 de março de 2002, tornada obrigatória pelo Decreto Real de 14 de março de 2002 (*Moniteur belge* de 29 de março de 2002, p. 13382), transpôs a Diretiva 2001/23 para o direito belga. É pacífico que esta transposição foi efetuada em conformidade com esta diretiva.

Litígio no processo principal e questão prejudicial

9 S. Govaerts trabalhou, desde 16 de novembro de 1992, para a Multiple Immo Services NV e, posteriormente, para os seus sucessores legais, ou seja, em último lugar, para a ISS. Celebrou com esta última sociedade um novo contrato de trabalho por tempo indeterminado, em 1 de setembro de 2004, conservando a sua antiguidade adquirida desde 16 de novembro de 1992.

10 A ISS era responsável pela limpeza e manutenção de vários edifícios da cidade de Gante (Bélgica), distribuídos por três lotes. O lote 1 compreendia os museus e os edifícios históricos, o lote 2 compreendia as bibliotecas e os centros comunitários, e o lote 3 compreendia os edifícios administrativos. Em 1 de abril de 2013, S. Govaerts tornou-se gestora de projetos dos três estaleiros correspondentes a esses lotes.

11 Posteriormente, a cidade de Gante abriu um concurso público relativo à totalidade dos lotes para o período compreendido entre 1 de setembro de 2013 e 31 de agosto de 2016. Na sequência deste procedimento, em 13 de junho de 2013, a proposta da ISS não foi selecionada. Os lotes 1 e 3 foram adjudicados à Atalian, ao passo que o lote 2 foi adjudicado à Cleaning Masters NV.

12 Em 1 de julho de 2013, a ISS informou a Atalian de que era aplicável a S. Govaerts, trabalhadora a tempo inteiro nos referidos estaleiros, a convenção coletiva n.º 32 *bis*. A Atalian contestou esta análise desde 3 de julho de 2013.

13 Por carta registada de 30 de agosto de 2013, a ISS informou S. Govaerts de que, devido à transferência da empresa e ao facto de trabalhar nos estaleiros correspondentes aos lotes 1 e 3, entraria ao serviço da Atalian a partir de 1 de setembro de 2013, data a partir da qual deixaria de fazer parte do pessoal da ISS. Por consequência, esta última emitiu a S. Govaerts uma declaração de situação de desemprego na qual era mencionado o dia 31 de agosto de 2013 como último dia de trabalho.

14 Por outra carta registada de 30 de agosto de 2013, a ISS informou a Atalian de que o contrato de trabalho de S. Govaerts lhe era transferido de pleno direito a partir de 1 de setembro de 2013.

15 Em 3 de setembro de 2013, a Atalian informou a ISS de que não considerava que tinha havido transferência de empresa, na aceção da convenção coletiva n.º 32 *bis*, e que, por conseguinte, considerava que nenhuma relação contratual a vinculava a S. Govaerts.

16 Em 18 de novembro de 2013, S. Govaerts intentou uma ação tanto contra a ISS como contra a Atalian no arbeidsrechtbank te Gent (Tribunal do Trabalho de Gante, Bélgica), a fim de obter o pagamento de uma indemnização por incumprimento do prazo de aviso prévio, um prémio *pro rata temporis* de fim de ano e um subsídio de férias para os períodos de referência anuais de 2012 e 2013.

17 Por Decisão de 15 de outubro de 2015, esse órgão jurisdicional considerou que o despedimento de S. Govaerts era ilegal e condenou a ISS no pagamento de uma indemnização por incumprimento do prazo de aviso prévio, de um prémio de fim de ano e de um subsídio de férias. Em contrapartida, a ação intentada contra a Atalian foi julgada inadmissível.

18 Segundo o referido órgão jurisdicional, a convenção coletiva n.º 32 *bis* não era aplicável a S. Govaerts na medida em que esta última desempenhava tarefas administrativas e organizacionais e não participava, nos estaleiros da cidade de Gante, nos trabalhos de limpeza que eram objeto da transferência.

19 A ISS interpôs recurso da decisão proferida em primeira instância para o arbeidshof te Gent (Tribunal Superior do Trabalho de Gante). Sustenta que o contrato de trabalho de S. Govaerts foi transferido, a partir de 1 de setembro de 2013, numa percentagem de 85 % para a Atalian e de 15 % para a Cleaning Masters.

20 Contrariamente ao órgão jurisdicional chamado a pronunciar-se em primeira instância, o órgão jurisdicional de reenvio considera que, no processo principal, se mantém a identidade da entidade económica, na aceção do artigo 1.º da Diretiva 2001/23, e que, por conseguinte, houve uma transferência de empresa, na aceção deste artigo. Conclui desse facto que, em conformidade com o artigo 7.º da convenção coletiva de trabalho n.º 32 *bis*, que transpõe o artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 2001/23, os direitos e obrigações do cedente emergentes dos contratos de trabalho existentes à data da transferência, ou seja, em 1 de setembro de 2013, foram, devido a esta última, transferidos de pleno direito para a Atalian e para a Cleaning Masters na sua qualidade de cessionárias.

21 Uma vez que as tarefas de S. Govaerts diziam exclusivamente respeito aos estaleiros da cidade de Gante, o órgão jurisdicional de reenvio considera que a interessada fazia parte, em 1 de setembro de 2013, da empresa transferida e interroga-se, portanto, sobre as consequências, à luz do artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 2001/23, desta transferência de empresa para o contrato de trabalho de S. Govaerts.

22 Nestas circunstâncias, o arbeidshof te Gent (Tribunal Superior do Trabalho de Gante) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Devem as disposições do artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva [2001/23] ser interpretadas no sentido de que, no caso da transferência simultânea de diferentes partes de uma empresa na aceção do artigo 1.º, n.º 1, da diretiva, sendo estas cedidas a diferentes cessionários, os direitos e as obrigações emergentes do contrato de trabalho, existente à data da transferência, de um trabalhador que trabalhou em todas as partes cedidas são transferidos para cada um dos cessionários na proporção da afetação do referido trabalhador à parte da empresa obtida por cada cessionário?

Ou devem as mesmas ser interpretadas no sentido de que os referidos direitos e obrigações são transferidos na totalidade para o cessionário da parte da empresa onde o referido trabalhador esteve principalmente afetado?

Ou devem as mesmas ser interpretadas no sentido de que, se as disposições da diretiva não puderem ser interpretadas em nenhum dos sentidos acima referidos, não existe transferência para nenhum cessionário dos direitos e das obrigações emergentes do contrato de trabalho do referido trabalhador, o que acontece igualmente quando não seja possível determinar a proporção da afetação do trabalhador a cada uma das partes da empresa cedidas separadamente?»

Quanto à questão prejudicial

23 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se, perante uma transferência de empresa, na aceção do artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 2001/23, que implique vários cessionários, o artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, desta diretiva deve ser interpretado no sentido de que os direitos e as obrigações emergentes do contrato de trabalho existente à data dessa transferência são transferidos para cada um dos cessionários, na proporção das funções exercidas pelo trabalhador, ou apenas para o cessionário para o qual o trabalhador exerce as suas funções a título principal. A título subsidiário, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se esta disposição deve ser interpretada no sentido de que uma manutenção dos direitos e das obrigações emergentes do contrato de trabalho não pode ser oponível a nenhum dos cessionários.

24 Antes de mais, importa salientar que o artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2001/23 prevê que 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, sem prever a hipótese de uma transferência que envolva vários cessionários.

25 A este respeito, há que recordar, desde logo, que a Diretiva 2001/23 tem por objetivo assegurar a manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de mudança de empresário, permitindo-lhes ficar ao serviço da nova entidade patronal nas mesmas condições que as acordadas com o cedente. A finalidade desta diretiva é assegurar, tanto quanto possível, a continuação dos contratos ou das relações de trabalho com o cessionário, sem modificação, a fim de impedir que os trabalhadores em causa sejam colocados numa posição menos favorável apenas por causa dessa transferência (Acórdão de 7 de agosto de 2018, Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, n.º 48). No entanto, a referida diretiva não pode ser eficazmente invocada para obter uma melhoria das condições de remuneração ou de outras condições de trabalho por ocasião de uma transferência de empresa (v., neste sentido, Acórdão de 6 de setembro de 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, n.º 77).

26 Além disso, importa precisar que, embora, de acordo com o objetivo da referida diretiva, se deva proteger os interesses dos trabalhadores afetados pela transferência, não se pode ignorar os do cessionário, o qual deve poder proceder aos ajustamentos e adaptações necessários à continuação da sua atividade (v., neste sentido, Acórdão de 9 de março de 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, n.º 31). A Diretiva 2001/23 não tem unicamente por objetivo salvaguardar os interesses dos

trabalhadores, aquando de uma transferência de empresa, mas pretende assegurar um justo equilíbrio entre os interesses destes últimos, por um lado, e os do cessionário, por outro (v., neste sentido, Acórdão de 18 de julho de 2013, Alemo-Herron e o., C-426/11, EU:C:2013:521, n.º 25).

27 Nestas condições, há que sublinhar, em seguida, à semelhança do advogado-geral no n.º 70 das suas conclusões, que, uma vez transferida a entidade económica a que um trabalhador estava ligado, na aceção do artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 2001/23, o facto de ter havido uma transferência para um ou mais cessionários não afeta a transferência de direitos e obrigações emergente, para o cedente, do contrato de trabalho existente à data da transferência da referida entidade.

28 Daqui resulta que a hipótese equacionada a título subsidiário pelo órgão jurisdicional de reenvio deve ser afastada, na medida em que equivale a excluir a manutenção dos direitos e das obrigações emergentes do contrato de trabalho existente à data da transferência da empresa e, portanto, a privar de efeito útil a Diretiva 2001/23.

29 Por último, há que examinar as duas hipóteses equacionadas pelo órgão jurisdicional de reenvio a título principal e recordadas no n.º 23 do presente acórdão.

30 No que respeita, em primeiro lugar, à hipótese que consiste em transferir o contrato de trabalho unicamente para o cessionário para o qual o trabalhador exerce as suas funções a título principal, importa salientar que esta interpretação do artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2001/23 permite assegurar a manutenção dos direitos e das obrigações emergentes do contrato de trabalho em relação a esse cessionário e salvaguarda, assim, os interesses do trabalhador.

31 No entanto, esta hipótese equivale a interpretar o artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2001/23 abstraindo dos interesses do cessionário, que vê transferir-se para ele os direitos e as obrigações emergentes de um contrato de trabalho a tempo inteiro, sendo que o trabalhador em causa apenas exerce as suas funções para ele a tempo parcial.

32 No que respeita, em segundo lugar, à hipótese que consiste em transferir para cada um dos cessionários os direitos e as obrigações emergentes do contrato de trabalho celebrado com o cedente, na proporção das funções exercidas pelo trabalhador, importa precisar, por um lado, que, em conformidade com o artigo 2.º, n.º 2, da Diretiva 2001/23, esta não afeta o direito nacional no que se refere à definição de contrato de trabalho ou de relação de trabalho. Assim, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio determinar as modalidades de uma eventual partilha do contrato de trabalho. A este respeito, este último pode tomar em consideração o valor económico dos lotes a que o trabalhador está afetado, como sugere a ISS, ou o tempo que este consagra efetivamente a cada lote, como propõe a Comissão Europeia.

33 Por outro lado, na medida em que essa hipótese equivale a cindir um contrato de trabalho a tempo inteiro em vários contratos de trabalho a tempo parcial, há que recordar que, por força do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2001/23, os Estados-Membros não excluirão do âmbito de aplicação desta diretiva contratos de trabalho ou relações de trabalho exclusivamente por motivo do número de horas de trabalho prestadas ou a prestar. Por conseguinte, essa cisão não pode ser excluída pelo simples facto de implicar a transferência para um dos cessionários de um contrato de trabalho que tenha por objeto um número reduzido de horas de trabalho.

34 Além disso, essa transferência dos direitos e das obrigações emergentes de um contrato de trabalho para cada um dos cessionários, na proporção das funções exercidas pelo trabalhador, permite, em princípio, assegurar um justo equilíbrio entre a salvaguarda dos interesses dos trabalhadores e a salvaguarda daqueles dos cessionários, na medida em que o trabalhador vê os direitos decorrentes do seu contrato de trabalho mantidos, ao passo que não são impostas aos cessionários obrigações superiores às que implica, a seu respeito, a transferência da empresa em causa.

35 No entanto, incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio ter em conta as implicações práticas desta cisão do contrato de trabalho à luz dos objetivos prosseguidos pela Diretiva 2001/23, recordados nos n.os 25 e 26 do presente acórdão. Com efeito, conforme salientou o advogado-geral no n.º 77 das suas conclusões, esta diretiva não pode ser invocada para deteriorar as condições de trabalho do trabalhador afetado por uma transferência de empresa (v., neste sentido, Acórdãos de 7 de março de 1996, Merckx e Neuhuys, C-171/94 e C-172/94, EU:C:1996:87, n.º 38, e de 6 de setembro de 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, n.os 81 e 82).

36 A este respeito, importa recordar que, por força do artigo 4.º, n.º 1, desta diretiva, embora a transferência de uma empresa ou de uma parte de empresa não possa constituir em si mesma fundamento de despedimento por parte do cedente ou do cessionário, fora nos casos previstos no segundo parágrafo deste n.º 1, esta disposição não constitui, contudo, obstáculo aos despedimentos efetuados por razões económicas, técnicas ou de organização que impliquem mudanças da força de trabalho. Além disso, o mesmo artigo 4.º, n.º 2, precisa que, se o contrato de trabalho for rescindido pelo facto de a transferência implicar uma modificação substancial das condições de trabalho em detrimento do trabalhador, considera-se que esta rescisão é da responsabilidade da entidade patronal.

37 Por conseguinte, conforme salientou o advogado-geral no n.º 79 das suas conclusões, se a cisão do contrato de trabalho se revelar impossível ou implicar uma deterioração das condições de trabalho e dos direitos do trabalhador garantidos pela Diretiva 2001/23, esse contrato pode ser rescindido, devendo considerar-se, por força do artigo 4.º, n.º 2, da Diretiva 2001/23, que a rescisão ocorreu devido ao ou aos cessionários, ainda que esta rescisão tenha ocorrido por iniciativa do trabalhador.

38 Tendo em conta todas as considerações precedentes, há que responder à questão submetida que, perante uma transferência de empresa que implique vários cessionários, o artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 2001/23 deve ser interpretado no sentido de que os direitos e as obrigações emergentes de um contrato de trabalho são transferidos para cada um dos cessionários, na proporção das funções exercidas pelo trabalhador em causa, desde que a cisão do contrato de trabalho daí resultante seja possível e não implique uma deterioração das condições de trabalho nem afete a manutenção dos direitos dos trabalhadores garantida por esta diretiva, o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar. Na hipótese de essa cisão se revelar impossível de realizar ou afetar os direitos do referido trabalhador, a eventual rescisão da relação de trabalho daí resultante seria considerada, por força do artigo 4.º da referida diretiva, como ocorrida devido ao ou aos cessionários, ainda que essa rescisão tivesse ocorrido por iniciativa do trabalhador.

Quanto às despesas

39 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 (Quarta Secção) declara:

Perante uma transferência de empresa que implique vários cessionários, o artigo 3.º, n.º 1, da Diretiva 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 os direitos e as obrigações emergentes de um contrato de trabalho são transferidos para cada um dos cessionários, na proporção das funções exercidas pelo trabalhador em causa, desde que a cisão do contrato de trabalho daí resultante seja possível e não implique uma deterioração das condições de trabalho nem afete a manutenção dos direitos dos trabalhadores garantida por esta diretiva, o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar. Na hipótese de essa cisão se revelar

impossível de realizar ou afetar os direitos do referido trabalhador, a eventual rescisão da relação de trabalho daí resultante seria considerada, por força do artigo 4.º da referida diretiva, como ocorrida devido ao ou aos cessionários, ainda que essa rescisão tivesse ocorrido por iniciativa do trabalhador.

Assinaturas