Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
PEDRO CRUZ VILLALÓN
apresentadas em 3 de junho de 2014[1]

Processo C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
contra
Wirtschaftskammer Österreich — Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Oberster Gerichtshof (Áustria)]

«Política social — Diretiva 2001/23/CE — Manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de cessão de empresas — Artigo 3.º, n.º 3 — Rescisão da convenção coletiva aplicável ao cedente e ao cessionário — Manutenção dos efeitos da convenção coletiva — Efeitos sobre o cessionário»

1. O Oberster Gerichtshof (Supremo Tribunal, Áustria) submeteu ao Tribunal de Justiça duas questões prejudiciais relativas à interpretação do artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23/CE[2]. Mais concretamente, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se uma convenção coletiva que, em determinadas circunstâncias, continua a vigorar posteriormente à respetiva denúncia (convenção «com efeitos prorrogados»), constitui uma «convenção coletiva» na aceção da referida diretiva. O que deu origem à questão foi a dupla circunstância de, na Áustria, estas convenções «com efeitos prorrogados» estarem em vigor até à celebração de um acordo individual entre a entidade patronal e os trabalhadores, ou até à adoção de uma nova convenção.

2. Como se sabe, nos termos da Diretiva 2001/23, os trabalhadores têm direito a manter as suas condições de trabalho quando se verifica uma cessão de empresa. Assim, é imprescindível esclarecer se uma convenção coletiva com efeitos prorrogados, na aceção referida, constitui um prolongamento natural da convenção coletiva já existente, ou se, pelo contrário, deve ser considerada uma nova convenção coletiva, circunstância esta que implicaria a impossibilidade de manter as condições laborais anteriormente previstas pela convenção coletiva anterior.

1 — Língua original: espanhol.

2 — Diretiva 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 estabelecimentos (JO L 82, p. 16).

I – **Quadro legal**

A – *Direito da União*

3. A Diretiva 2001/23 prevê um regime geral de direitos e deveres da empresa cedente e dos respetivos trabalhadores no âmbito de uma cessão. Para efeitos do presente processo, são particularmente relevantes os n.os 1, 3 e 4 do artigo 3.º dessa diretiva, segundo o qual:

«Artigo 3.º

1. 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.

Os Estados-Membros podem prever que, após a data da transferência, o cedente e o cessionário sejam solidariamente responsáveis pelas obrigações resultantes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes antes da data da transferência.

[…]

3. Após a transferência, o cessionário manterá as condições de trabalho acordadas por uma convenção coletiva, nos mesmos termos em que esta as previa para o cedente, até à data da rescisão ou do termo da convenção coletiva ou até à data da entrada em vigor ou de aplicação de outra convenção coletiva.

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

4.

a) Salvo determinação em contrário dos Estados-Membros, os n.os 1 e 3 não são aplicáveis aos direitos dos trabalhadores a prestações de velhice, invalidez ou sobrevivência concedidas por regimes complementares de previdência, profissionais ou interprofissionais, não compreendidos nos regimes legais de segurança social dos Estados-Membros.

b) Mesmo quando não prevejam, nos termos da alínea a), que os n.os 1 e 3 se aplicam aos direitos nela mencionados, os Estados-Membros adotarão as medidas necessárias para proteger os interesses dos trabalhadores, bem como das pessoas que no momento da transferência já tenham deixado o estabelecimento do cedente, no que respeita aos direitos adquiridos ou em vias de aquisição a prestações de velhice, incluindo as prestações de sobrevivência, concedidos pelos regimes complementares referidos na alínea a) do presente número.»

4. As disposições acima referidas não impedem que os Estados-Membros adotem medidas mais favoráveis aos trabalhadores, tal como dispõe a Diretiva 2001/23 no seu artigo 8.º:

«A presente diretiva não afeta a faculdade de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou de favorecerem ou permitirem a celebração de convenções coletivas ou acordos entre parceiros sociais mais favoráveis aos trabalhadores.»

B – *Direito nacional*

5. O § 8 da Arbeitsverfassungsgesetz [BGBl. 22/1974 (Lei que rege as relações de trabalho e a organização social das empresas)] define os sujeitos das convenções coletivas nos seguintes termos:

«Estão abrangidos pelo âmbito de aplicação territorial, material e pessoal da convenção coletiva, salvo disposição em contrário da própria convenção:

1. os empregadores e os trabalhadores que fossem membros das partes signatárias da convenção quando esta foi celebrada ou que tenham vindo a sê-lo posteriormente;

2. os empregadores a favor de quem seja transferido o estabelecimento ou parte do estabelecimento de um empregador previsto no ponto 1.»

6. O § 13 da mesma lei prevê a possibilidade de a convenção coletiva continuar a produzir efeitos após a sua extinção, uma vez verificadas as seguintes condições:

«Os efeitos jurídicos da convenção coletiva nas relações de trabalho diretamente abrangidas antes do seu termo mantêm-se em vigor enquanto essas relações de trabalho não estiverem sujeitas a nova convenção coletiva ou enquanto não for celebrado novo acordo com os trabalhadores afetados».

7. A Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz [BGBl. 459/1993 (Lei de adaptação das normas que regem o contrato de trabalho)], no seu § 4, n.º 1, transpõe o artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23, nos seguintes termos:

«Após a transferência de uma empresa, o cessionário mantém as condições de trabalho estipuladas em convenção coletiva na mesma medida prevista para o cedente, até à data da rescisão ou do termo da convenção coletiva ou da entrada em vigor ou da aplicação de outra convenção coletiva.»

II – **Factos**

8. A Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (a seguir «Wirtschaftskammer») e o Österreichischer Gewerkshaftsbund (a seguir «Gewerkschaftsbund»), negociaram e celebraram, na qualidade de representantes de uma empresa pertencente a um grupo com atividade no transporte aéreo, uma convenção coletiva aplicável a todas as empresas do grupo cuja atividade não se confina ao transporte regional (a seguir «convenção coletiva da sociedade-mãe»). Além disso, a Wirtschaftskammer e o Gewerkshaftsbund celebraram outra convenção coletiva, aplicável apenas a uma filial do grupo (a seguir «convenção da filial»).

9. Em consequência das graves perdas sofridas pelo grupo, em 30 de abril de 2012, a direção da sociedade-mãe decidiu incluir a atividade aérea na filial. Para esse efeito, efetuou-se uma cessão de empresa a favor da filial com o propósito de sujeitar os trabalhadores vinculados à referida atividade às condições de trabalho menos favoráveis resultantes da convenção coletiva aplicável a essa filial.

10. Com efeitos a partir da mesma data da cessão, a Wirtschaftskammer denunciou a convenção da sociedade mãe. Nos termos do § 13 da Arbeitsverfassungsgesetz, a convenção rescindida continua a produzir os efeitos anteriores à respetiva rescisão, a designada «manutenção dos efeitos» da convenção que vigora até à adoção de uma nova convenção ou de um pacto expresso entre as partes.

11. Após a cessão da empresa e a denúncia da convenção, a nova entidade patronal passou a aplicar unilateralmente diretrizes internas, em virtude das quais se verificou uma redução considerável do salário dos trabalhadores transferidos. Conforme consta do despacho de submissão, os trabalhadores admitidos na empresa antes de 1 de abril de 2004 viram os seus salários reduzidos entre 40% e 54%, embora o Wirtschaftskammer conteste estes números.

12. O Gewerkschaftsbund, na qualidade de representante dos trabalhadores cedidos, não concorda com a decisão da filial e pede que sejam mantidas as condições de trabalho resultantes da convenção denunciada, como consequência da manutenção dos respetivos efeitos. Em contrapartida, a Wirtschaftskammer, na qualidade de representante da filial, entende que a convenção com efeitos prorrogados não é uma «convenção coletiva» na aceção do artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23 nem do § 4, n.º 1, Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz. É este o objeto do processo pendente no Oberster Gerichtshof austríaco e que, por sua vez, deu lugar à submissão da presente questão prejudicial.

III – **Questão prejudicial e processo no Tribunal de Justiça**

13. Em 17 de junho de 2013, deu entrada na secretaria do Tribunal de Justiça o pedido de decisão prejudicial submetido pelo Oberster Gerichtshof, com as seguintes questões:

«1) Deve a redação do n.º 3 do artigo 3.º da Diretiva 2001/23, segundo a qual as 'condições de trabalho', acordadas por uma convenção coletiva e aplicáveis ao cedente, se devem manter 'nos mesmos termos' até à 'data da rescisão ou do termo da convenção coletiva', ser interpretada no sentido de que também são abrangidas as condições de trabalho fixadas por convenção coletiva e que, nos termos do direito nacional, se mantêm enquanto não entrar em vigor outra convenção coletiva ou enquanto os trabalhadores afetados não tiverem celebrado novos acordos individuais?

2) Deve o n.º 3 do artigo 3.º da Diretiva 2001/23 ser interpretado no sentido de que por 'aplicação de outra convenção coletiva' do cessionário também se entende a manutenção dos efeitos da convenção coletiva do cessionário que foi revogada, na aceção acima descrita?»

14. Apresentaram observações escritas as partes no processo principal, os governos da República Federal da Alemanha e da República Helénica, bem como a Comissão.

IV – **Análise**

A – *Quanto à admissibilidade*

15. A Wirtschaftskammer suscitou diversas objeções à admissibilidade da questão prejudicial submetida pelo Oberster Gerichtshof.

16. Em primeiro lugar, a Wirtschaftskammer considera que não estão preenchidos os pressupostos exigidos pelo artigo 267.º TFUE, na medida em que as questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio não dizem respeito à interpretação nem à validade da Diretiva 2001/23, mas sim à respetiva aplicação. Em segundo lugar, a Wirtschaftskammer entende que o órgão jurisdicional de reenvio não tem competência para apreciar a matéria de facto nem para garantir o cumprimento do princípio do contraditório pelo que não lhe reconhece a qualidade de «órgão jurisdicional». Em terceiro lugar, a Wirtschaftskammer considera que a questão submetida é hipotética e irrelevante para a decisão da causa.

17. Quanto ao facto de as perguntas submetidas se referirem à aplicação e não à interpretação da Diretiva 2001/23, entendo que esta objeção não tem fundamento. A pergunta colocada pelo Oberster Gerichtshof respeita inequivocamente a uma questão de interpretação e respeitante ao artigo 3.º, n.º 3, da referida diretiva. O órgão jurisdicional de reenvio duvida que o conceito de «convenção coletiva» previsto na referida disposição também abranja as convenções coletivas «com efeitos prorrogados». Esta é uma questão cujo alcance se restringe, como é óbvio, à interpretação da norma europeia, tarefa que é abrangida no âmbito da competência prejudicial que o artigo 267.º TFUE atribui ao Tribunal de Justiça.

18. No que respeita aos argumentos da incompetência do órgão jurisdicional de reenvio para apreciar elementos de facto ou do risco de violação do princípio do contraditório no processo principal, entendo que também não têm fundamento. O Tribunal de Justiça já teve oportunidade de analisar, no acórdão Österreichischer Gewerkschaftsbund [3], a questão de saber se o Oberster Gerichtshof, no exercício das suas competências consultivas em matéria laboral, agia como um «órgão jurisdicional» na aceção do artigo 267.º TFUE. É certo que, no referido processo, o Tribunal de Justiça não se referiu expressamente ao facto de o órgão jurisdicional de reenvio não ter competência para apreciar a matéria de facto e à restrição do princípio do contraditório. Todavia, não creio que estas duas características do processo principal justifiquem um critério diferente do seguido pelo Tribunal de Justiça no referido processo de 1998.

19. Como se sabe, o Tribunal de Justiça interpretou muito generosamente os pressupostos a preencher para que um órgão jurisdicional apresente, ao abrigo do artigo 267.º TFUE, um pedido de decisão prejudicial. O objetivo desse critério não é outro senão o de assegurar a máxima uniformidade na interpretação do direito da União, bem como a garantia eficaz dos direitos atribuídos aos particulares por esse direito. Nas suas conclusões apresentadas no processo De Coster, o advogado-geral Ruiz-Jarabo Colomer expôs claramente as razões de política judicial que fundamentaram esta aproximação da competência prejudicial do artigo 267.º TFUE [4].

20. Como o Tribunal de justiça já teve oportunidade de afirmar, a exigência de processo contraditório com base no artigo 267.º TFUE tem por finalidade garantir *um mínimo de contraditoriedade* entre as partes no processo, para que a submissão da questão prejudicial reproduza fielmente uma dúvida suscitada no decurso do processo [5]. Esta contraditoriedade mínima levou o Tribunal de Justiça a reconhecer a competência prejudicial, designadamente, da Comissão federal alemã de fiscalização da adjudicação de contratos públicos [6] ou dos tribunais económico-administrativos espanhóis, dois organismos em que o princípio do contraditório reveste características diferentes das que apresenta num processo judicial comum.

21. Por conseguinte, o facto de ambas as partes no processo pendente no Oberster Gerichtshof, no âmbito de um procedimento consultivo em matéria laboral como o dos presentes autos, terem tido oportunidade de apresentar observações escritas em igualdade de condições é suficiente para que o Tribunal de Justiça considere preenchido o pressuposto do caráter contraditório do processo principal. O argumento invocado pela Wirtschaftskammer, segundo o qual os factos constantes do despacho de reenvio não são conformes à realidade, sem poderem, como também alega, ser impugnados no processo principal, não é uma circunstância que ponha em causa a qualidade de órgão jurisdicional do Oberster Gerichtshof na aceção do artigo 267.º TFUE.

3 — C-195/98, ECLI:EU:C:2000:655.

4 — C-17/00; EU:C:2001:366, n.ºs 73 e 74.

5 — V. acórdãos Corsica Ferries (C-18/93, EU:C:1994:195, n.º 12); Job Centre (C-111/94,EU:C:1995:340, n.º 9); e Dorsch Consult, C-54/96, EU:C:1997:413, n.º 31; despachos Borker (138/80, EU:C:1980:162, n.º 4); e Greis Unterweger (318/85, EU:C:1986:106, n.º 4).

6 — Acórdãos Pardini (C-338/85,EU:C:1988:194); Corbiau (C-24/92, EU:C:1993:118); e Dorsch Consult (EU:C:1997:413, n.º 31).

22. A terceira e última objeção refere-se à eventual natureza hipotética das questões submetidas. Este fundamento baseia-se no facto de o órgão jurisdicional de reenvio basear a sua apreciação em factos cuja veracidade é impugnada pela Wirtschaftskammer, bem como no caráter consultivo e não vinculativo das decisões do Oberster Gerichtshof no âmbito de um processo consultivo em matéria laboral.

23. Entendo que também esta crítica não deve ser aceite. A jurisprudência do Tribunal de Justiça é categórica quando declara que a questão prejudicial é inadmissível quando «for manifesto que a interpretação solicitada do direito da União não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal de Justiça não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe são submetidas» [7]. Estas condições foram sempre interpretadas em sentido estrito.

24. Sob este ponto de vista, dificilmente se pode afirmar que as questões prejudiciais submetidas pelo Oberster Gerichtshof não têm qualquer relação com a realidade, são hipotéticas, ou não contêm os elementos de facto necessários.

25. Bem pelo contrário, o facto de o processo pendente no Oberster Gerichtshof ser de caráter consultivo não significa, de modo algum, que a questão prejudicial deixe de estar relacionada com um litígio. O Tribunal de Justiça já teve oportunidade de analisar a admissibilidade de uma questão prejudicial submetida no âmbito deste mesmo processo nacional em outro processo Österreichischer Gewerkschaftsbund e a natureza do processo não foi suficiente para impedir a admissão do reenvio.

26. Além do mais, é evidente que não estamos perante uma questão hipotética. Existe efetivamente um litígio entre uma empresa e os respetivos trabalhadores, litígio que deu origem a dois processos, incluindo o processo consultivo no âmbito do qual se submete a presente questão prejudicial.

27. Para terminar, convém acrescentar que, mesmo que se reconheça que determinados factos constantes da questão prejudicial submetida não são exatos, isso não seria, neste caso em concreto, um motivo suficiente para concluir que a questão não contém os elementos de facto suficientes para que o Tribunal de Justiça se possa pronunciar. O montante exato da redução salarial sofrida pelos trabalhadores objeto do presente litígio não é um elemento de facto relevante para responder à questão submetida. Neste pedido de decisão prejudicial questiona-se o Tribunal de Justiça apenas sobre os efeitos de uma convenção com efeitos prorrogados e a sua posição no âmbito da Diretiva 2001/23, uma questão de interpretação cujo critério, a fornecer pelo Tribunal de Justiça, não é de forma alguma condicionado pelo montante exato da redução salarial.

28. Em face do exposto, proponho ao Tribunal de Justiça que considere admissível a questão prejudicial.

B – *Quanto ao mérito*

1. Observações preliminares

29. Como questão prévia, refira-se desde já que não é necessário responder às duas questões prejudiciais submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio. A resposta à primeira pergunta soluciona indiretamente a segunda, de modo que bastará responder detalhadamente à primeira questão, não deixando, no entanto de ter em consideração a preocupação que justifica a segunda pregunta.

7 — V. os acórdãos Melki e Abdeli (C-188/10 e C-189/10, EU:C:2010:363, n.º 27); Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, n.º 29); e Marquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146 n.º 35).

30. Em linhas gerais, a Wirtschaftskammer alega que uma convenção coletiva que se mantém em vigor nas condições previstas pela lei nacional (convenção «com efeitos prorrogados») não é uma «convenção coletiva» nos termos do direito do trabalho austríaco e, portanto, também não o é na aceção do artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23. Em sua defesa invoca o critério de um setor doutrinal, para quem a manutenção dos efeitos de uma convenção coletiva não pressupõe a subsistência desta, embora admita que esta interpretação não é unânime. Além disso, a Wirtschaftskammer salienta que a manutenção dos efeitos, no caso presente, só se verificou depois de já ter sido efetuada a cessão da empresa, o que impossibilitaria a aplicação do artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23, que se refere apenas às convenções coletivas já existentes à data da cessão.

31. O Gewerkschaftsbund defendeu a tese contrária, bem como o governo federal alemão, o governo grego e a Comissão. Tanto o governo federal alemão como a Comissão consideram que cabe ao direito nacional determinar a existência de uma convenção coletiva, independentemente do facto de a questão dos efeitos da convenção no âmbito de uma cessão de empresa constituir matéria regulada pelo direito da União. Desse ponto de vista, a sobrevivência dos efeitos de uma convenção rescindida configuraria um mecanismo que, nos termos do objetivo visado pelo artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23, devia considerar-se abrangido no âmbito do referido preceito. Esta abordagem pressupõe que a convenção com efeitos prorrogados, na medida em que mantém os efeitos da convenção rescindida nos termos do disposto no direito nacional, constitui uma continuidade que o cessionário deve respeitar, pelo menos dentro dos limites mínimos indicados pelo referido artigo 3.º, n.º 3 da Diretiva 2001/23.

32. O governo grego chega à mesma conclusão que a Comissão e o governo federal alemão, mas salientando que o objetivo da diretiva é a manutenção temporal de certos efeitos, independentemente da fonte formal desses efeitos, quer esta seja uma convenção coletiva comum ou uma convenção coletiva com efeitos prorrogados.

33. Como irei expor em seguida, considero que a Diretiva 2001/23, no caso de se verificar uma cessão de empresas, exige aos Estados-Membros a manutenção dos efeitos de uma convenção coletiva mesmo que esses efeitos resultem de uma disposição nacional que os prorroga até à adoção de uma nova convenção coletiva ou até à celebração de acordos bilaterais entre as partes. Tal como a Comissão, o Governo federal alemão e o Governo helénico entendem que este resultado é mais coerente com o objetivo da referida Diretiva, que não é outro senão o de assegurar um equilíbrio entre os interesses da empresa e os dos trabalhadores numa cessão de empresas, situação em que os trabalhadores ficam numa situação de vulnerabilidade que a referida diretiva pretende prevenir.

2. A noção de «convenção coletiva» constante do artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23

34. Para analisar a questão reenviada pelo Oberster Gerichtshof é necessário, em primeiro lugar, delimitar o alcance do artigo 3.º, n.º 3. Essencialmente, saber se, quando este preceito se refere às «convenções coletivas», se trata de um conceito autónomo de direito da União ou se, pelo contrário, é um conceito cuja definição compete aos Estados-Membros?

35. A jurisprudência tem declarado reiteradamente que os conceitos utilizados nos atos da União têm, regra geral, uma natureza autónoma. O Tribunal de Justiça assim o declara na maior parte dos casos, e isto com o legítimo propósito de garantir uma interpretação o mais uniforme possível das normas da União[8]. Só nos casos em que o ato da União remete expressamente para o direito dos Estados-Membros ou quando o termo objeto de interpretação não permite uma leitura uniforme é que o Tribunal de Justiça se recusa a efetuar uma interpretação autónoma.

8 — V. os acórdãos Ekro (327/82, EU:C:1984:11, n.º 11); SENA (C-245/00, EU:C:2003:68, n.º 23), A (C-523/07, EU:C:2009:225, n.º 34); e Padawan (C-467/08, EU:C:2010:620, n.º 32).

36. No caso da Diretiva 2001/23, bem como no da que a antecedeu, a Diretiva 77/187, a interpretação de conceitos autónomos reveste características específicas, uma vez que ambos os diplomas legais levaram a efeito uma harmonização parcial e incompleta quanto a esta matéria. O Tribunal de Justiça teve oportunidade de declarar várias vezes, a primeira em 1985, no processo Mikkelsen, que a Diretiva 2001/23, tal como a que a antecedeu, efetuou uma *harmonização parcial* e «não pretende instaurar um nível de proteção uniforme para toda a [União] em função de critérios comuns» [9]. Por conseguinte, «a [d]iretiva […] apenas pode ser invocada para assegurar que o trabalhador interessado fica protegido nas suas relações com o cessionário do mesmo modo que estava protegido nas suas relações com o cedente, por força das disposições do direito do Estado-Membro em causa» [10].

37. O caráter parcial da harmonização é manifesto, por exemplo, no tratamento dispensado à definição dos contratos de trabalho. No processo Wendelboe, o Tribunal de Justiça declarou que «a existência ou a inexistência de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho à data da transferência, na aceção do n.º 1 do artigo 3.º da Diretiva, deve determinar-se em função das disposições do direito nacional, sem prejuízo, todavia, do respeito devido às disposições imperativas da diretiva» [11]. A diretiva não determina, assim, a *constituição* da relação laboral, questão cuja definição compete ao direito interno e, consequentemente, ao julgador nacional. Em contrapartida, o que lhe cabe é assegurar um regime geral e de base relativamente aos *efeitos* da referida relação de trabalho no decurso de uma cessão de empresa.

38. Esta distinção entre a constituição e os efeitos da relação laboral permite explicar tanto o teor da Diretiva 2001/23, designadamente, o do seu artigo 3.º, como também a jurisprudência do Tribunal de Justiça a esse respeito. As decisões deste tribunal, antes de mais, põem em relevo a preocupação em conferir um tratamento mínimo comum às consequências decorrentes de uma cessão de empresas, sem recorrer desnecessariamente a conceitos autónomos típicos do direito do trabalho. Em suma, o Tribunal de Justiça concentra-se nos aspetos mais práticos da Diretiva 2001/23, sem se deter muito em questões de conceito. Como acabei de salientar, esta abordagem encontra apoio no texto da referida diretiva.

39. O primeiro aspeto da Diretiva 2001/23 a merecer atenção é o seu título. Este não menciona os conceitos de contrato de trabalho ou de convenção coletiva, mas apenas aos «direitos dos trabalhadores», especificando ainda que o objetivo da medida é a «manutenção» dos referidos direitos. Além disso, o capítulo II da Diretiva 2001/23 intitulado «manutenção dos direitos dos trabalhadores», lembra que a referida diretiva tem por objetivo salvaguardar as condições de trabalho no decurso de uma cessão de empresa, isto é, *os efeitos* decorrentes dessa cessão para os direitos dos trabalhadores.

40. O artigo 3.º da Diretiva reforça ainda mais esta ideia ao salientar a importância dos «direitos e obrigações» dos trabalhadores, relegando para segundo plano a fonte desses direitos e obrigações. Neste sentido, no n.º 1 do referido artigo 3.º, o legislador faz referência a direitos e obrigações emergentes «de um contrato de trabalho» ou «de uma relação de trabalho». O facto determinante é a existência de um direito ou de uma obrigação mas já não a origem formal dos mesmos.

41. Esta abordagem é igualmente aplicável às convenções coletivas. No n.º 3 do artigo 3.º da Diretiva 2001/23 utiliza uma sistemática idêntica à do n.º 1, salientando em primeiro lugar a manutenção das «condições de trabalho» acordadas por uma convenção coletiva. Uma vez mais, a referida diretiva salienta o aspeto mais relevante que decorre do capítulo II, a «manutenção» dos direitos. A origem específica desses direitos é de natureza secundária.

9 — Acórdão 105/84, EU:C:1985:331, n.º 26.

10 — Daddy's Dance Hall (C-324/86, EU:C:1988:72, n.º 16); Martin e o. (C-4/01, EU:C:2003:594, n.º 41); e Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, n.º 23).

11 — Acórdão 19/83, EU:C:1985:54, n.º 16.

42. A prioridade concedida aos efeitos dos direitos dos trabalhadores por contraposição à respetiva constituição, também se infere dos objetivos da Diretiva 2001/23. O segundo considerando salienta a frequência e a importância, na evolução económica, das modificações da estrutura das empresas, no âmbito das quais se verificam transferências de estabelecimentos entre empresas [12]. O legislador da União considerou necessário, tal como refere o terceiro considerando da referida diretiva, «proteger os trabalhadores em caso de mudança de empresário» e, acrescenta, «*especialmente para assegurar a manutenção dos seus direitos*».

43. Por conseguinte, e na sequência do anteriormente exposto, entendo que a Diretiva 2001/23 não integra um conceito autónomo de «convenção coletiva». Na linha do acórdão Wendelboe, considero, tal como alegou a Comissão, que a existência ou a inexistência de uma convenção coletiva deve determinar-se em função das disposições do direito nacional. A Diretiva 2001/23 preocupa-se em assegurar, no momento em que ocorre uma cessão de empresa, *a manutenção dos direitos dos trabalhadores*, neste caso os acordados por convenções coletivas, independentemente da fonte formal que lhes tenha dado origem. Uma vez constituídos, nos termos do direito nacional, os direitos e obrigações dos trabalhadores, a Diretiva 2001/23 visa a manutenção das condições de trabalho quando ocorre uma cessão de empresa [13].

44. Assim, é ao Tribunal de Justiça que cabe verificar se «as condições de trabalho acordadas por uma convenção coletiva», a que se refere o artigo 3.º, n.º 3, da referida diretiva, abrangem as condições de trabalho acordadas por uma convenção com efeitos prorrogados, questão que irei analisar no ponto seguinte.

3. As condições acordadas por uma convenção com efeitos prorrogados

45. Uma convenção com efeitos prorrogados, tal como resulta dos autos no caso da Áustria, é uma extensão *fragilizada* e *provisória* dos efeitos da convenção já existente. Fragilizada na medida em que o respetivo teor é suscetível de revogação individual por acordo entre as partes. Provisória porque a sua vigência termina a partir do momento em que seja adotada uma nova convenção coletiva.

46. No entanto, a característica mais marcante da convenção com efeitos prorrogados é a forma como se encontra legalmente prevista. Na Áustria, como também parece ser o caso de vários Estados-Membros da União, uma convenção coletiva não se transforma numa convenção com efeitos prorrogados por decisão de uma ou de ambas as partes da relação de trabalho. A convenção coletiva passa a ser uma convenção com efeitos prorrogados porque o legislador previu expressamente, em circunstâncias taxativamente indicadas e com o objetivo de manter a segurança jurídica na relação de trabalho, a manutenção fragilizada e provisória da convenção [14].

47. Por conseguinte, as partes numa relação de trabalho, quando celebram um contrato de trabalho sujeito a uma convenção coletiva, sabem que a manutenção dos efeitos não é uma eventualidade resultante das cláusulas da própria convenção (ou do acordo entre as partes), mas sim uma opção especificamente prevista pelo legislador nacional e destinada a assegurar a estabilidade temporal da relação de trabalho. Como já referi, a manutenção dos efeitos apenas visa a manutenção fragilizada e provisória da convenção no interesse da segurança jurídica. Trata-se, por conseguinte, de uma técnica para manter em vigor os direitos e obrigações que aquela reconhece aos trabalhadores e à entidade patronal.

12 — «A evolução económica acarreta, no plano nacional e comunitário, modificações das estruturas das empresas que se traduzem nas transferências de empresas, estabelecimentos ou partes de empresas ou de estabelecimentos, como consequência de cedências ou fusões.»

13 — V. Rodière, P. — *Droit social de l'Union Européenne*, 2.ª ed., LGDJ, Paris, p. 432.

14 — Artigo 13.º da Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974.

48. Nesta perspetiva, o facto de a convenção com efeitos prorrogados «*ser*» ou não formalmente uma convenção coletiva segundo o direito nacional não é determinante do ponto de vista da Diretiva 2001/23. Afinal, o que esta pretende é assegurar uma certa manutenção das condições laborais dos trabalhadores durante um determinado período de tempo no contexto de uma cessão de empresa. Como já se referiu, o que justifica o disposto no artigo 3.º da Diretiva 2001/23 não é tanto a fonte dos direitos mas sobretudo os seus efeitos.

49. Os direitos e obrigações de um trabalhador, quaisquer que eles sejam e quer estejam previstos num contrato de trabalho ou numa convenção coletiva, devem manter-se nas condições taxativamente previstas pela Diretiva 2001/23. No entanto, quando o direito nacional prevê que esses direitos e obrigações se mantenham, ainda que de uma forma fragilizada e provisória como já referi, a fim de evitar lacunas legais, entendo que essa manutenção, na sequência do disposto no capítulo II da Diretiva 2001/23, deve ser interpretada como um prolongamento natural dos direitos e obrigações previamente adquiridos pelo trabalhador. A manutenção dos efeitos tem, em primeiro lugar, um objetivo de garantia, mantém simplesmente o *status quo* no interesse da segurança jurídica. Neste caso, os direitos e obrigações acordados numa convenção com efeitos prorrogados, mero prolongamento da situação já existente, são «as condições de trabalho acordadas».

50. Esta interpretação é também concordante com a jurisprudência do Tribunal de Justiça. No acórdão Werhof excluiu-se a manutenção dos efeitos de uma cláusula contratual de remissão dinâmica para futuras convenções, com o argumento de que «a Diretiva [2001/23] não protege simples expetativas e, portanto, os hipotéticos benefícios decorrentes das evoluções futuras das convenções coletivas» [15]. Ou seja, a Diretiva 2001/23 não visa perpetuar temporalmente uma situação contratual e muito menos quando esse perpetuar significa que se abrangem direitos futuros e não apenas os presentes. Este é o tipo de manutenção que provocaria um desequilíbrio na relação contratual entre a entidade patronal e o trabalhador e que é excluída pela Diretiva 2001/23, bem como pela jurisprudência.

51. A existência de uma previsão legal expressa, em vigor à data da celebração do contrato, impondo a manutenção dos direitos e obrigações previstos na convenção coletiva de forma fragilizada e provisória no interesse da segurança jurídica, está longe de ser uma «simples expetativa» ou um «hipotético benefício decorrente das evoluções futuras das convenções coletivas» [16]. Nestas circunstâncias, as partes de uma relação de trabalho não integram no seu património uma simples expetativa mas sim um benefício concreto e real: a certeza de que a convenção coletiva, salvaguardado o surgimento de uma nova convenção ou acordo expresso, irá manter os seus efeitos embora com as características já referidas.

52. A esta conclusão poderia contrapor-se o argumento literal de que a manutenção das condições acordadas por convenção coletiva fica limitada, nos termos do artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23, «à data da rescisão ou do termo da convenção coletiva ou até à data da entrada em vigor ou de aplicação de outra convenção coletiva». No entanto, entendo que esta previsão diz respeito a situações de rescisão ou termo em sentido estrito, nas quais o direito nacional não prevê qualquer forma predeterminada da convenção no interesse da segurança jurídica. Pelo contrário, nos casos em que o direito nacional tenha previsto, expressa e previamente à rescisão ou ao termo da convenção, uma extensão da mesma, o artigo 3.º, n.º 3, deve ser interpretado de forma a garantir o equilíbrio da relação de trabalho, não só no que respeita ao conteúdo das prestações devidas por ambas partes mas também quanto ao período em que se mantêm em vigor.

15 — C-499/04, EU:C:2006:168, n.º 29.

16 — *Ibidem.*

53. Com efeito, o equilíbrio entre a entidade patronal e o trabalhador é uma preocupação que esteve presente tanto no texto da Diretiva 2001/23 como na jurisprudência [17]. É precisamente para garantir este equilíbrio que a disposição nacional em análise procurou evitar uma rutura brusca no quadro jurídico contratual que regula a relação de trabalho. Na medida em que se verifiquem as condições aqui anteriormente enumeradas, isto é, a predeterminação por disposição expressa, bem como a referida manutenção dos efeitos da convenção, considero que, não só de modo nenhum se perturba esse equilíbrio, como se contribui especificamente para a respetiva garantia.

54. Por fim, para garantia do equilíbrio na relação de trabalho, a Diretiva 2001/23 previu a possibilidade de os Estados-Membros reduzirem o período de manutenção das condições de trabalho previstas na convenção coletiva, desde que essa redução não seja inferior a um ano. Nestas circunstâncias, é razoável que uma convenção com efeitos prorrogados mantenha as condições de trabalho já existentes nos termos fragilizados e provisórios já enunciados. A prática de cada Estado-Membro, naqueles em que exista a figura da manutenção dos efeitos, determinará, à luz da experiência nas relações de trabalho se é conveniente limitar temporalmente a manutenção dos efeitos. A decisão desta questão compete naturalmente a cada Estado-Membro.

55. Assim, proponho ao Tribunal de Justiça que interprete o artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 2001/23 no sentido de que as condições de trabalho fixadas por uma convenção coletiva abrangem também as condições temporalmente prorrogadas por força de uma disposição de direito interno anterior à rescisão da convenção coletiva, que garante a manutenção da referida convenção coletiva, de forma fragilizada e provisória, posteriormente à sua rescisão.

V – **Conclusão**

56. Em face dos argumentos expostos, proponho ao Tribunal de Justiça que responda ao pedido de decisão prejudicial submetido pelo Oberster Gerichtshof nos seguintes termos:

«O artigo 3.º, n.º 3, da Diretiva 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 estabelecimentos, deve ser interpretado no sentido de que as condições de trabalho fixadas por uma convenção coletiva abrangem também as condições temporalmente prorrogadas por força de uma disposição de direito interno anterior à rescisão da convenção coletiva, que garante a manutenção da referida convenção coletiva, de forma fragilizada e provisória, posteriormente à sua rescisão.»

17 — Como afirmou o Tribunal de Justiça, «a Diretiva 77/187 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» (acórdão Alemo-Herron e o., C-426/11, EU:C:2013:521, n.º 25).