ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

21 de Outubro de 2004 *

No processo C-445/03,

que tem por objecto uma acção por incumprimento nos termos do artigo 226.° CE,

entrada em 21 de Outubro de 2003,

Comissão das Comunidades Europeias, representada por M. Patakia, na qualidade de agente, com domicílio escolhido no Luxemburgo,

demandante,

contra

Grão-Ducado do Luxemburgo, representado por S. Schreiner, na qualidade de agente, assistido por A. Rukavina, avocat,

demandado,

* Língua do processo: francês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: P. Jann, presidente de secção, K. Lenaerts (relator), K. Schiemann, E. Juhász e M. Ilešič, juízes,

advogado-geral: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
secretário: R. Grass,

vistos os autos,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 15 de Julho de 2004,

profere o presente

Acórdão

1 Na sua acção, a Comissão das Comunidades Europeias pede ao Tribunal de Justiça que declare que:

— ao impor a exigência de uma autorização individual de trabalho ou de uma autorização colectiva de trabalho a um prestador de serviços estabelecido noutro Estado-Membro quando este pretenda deslocar o seu pessoal

constituído por nacionais de Estados terceiros que residem e trabalham legalmente nesse outro Estado-Membro, licença ou autorização essa cuja emissão está dependente de considerações relacionadas com o mercado de trabalho, bem como da existência de um contrato por tempo indeterminado e de um emprego anterior no mesmo prestador de serviços de, pelo menos, seis meses, e

— ao impor a este prestador de serviços uma garantia bancária de um mínimo de 60 000 francos luxemburgueses (1 487 euros),

o Grão-Ducado do Luxemburgo não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força do artigo 49.º CE.

Quadro jurídico nacional

2 O Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972, que determina as medidas aplicáveis à contratação de trabalhadores estrangeiros no território do Grão-Ducado do Luxemburgo (*Mémorial* A 1972, p. 945), alterado pelo Regulamento grão-ducal de 17 de Junho de 1994 (*Memorial* A 1994, p. 1034, a seguir «Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972»), dispõe no artigo 1.º, primeiro e quarto parágrafos:

«Sem prejuízo das disposições relativas à entrada e permanência no Grão-Ducado do Luxemburgo, nenhum estrangeiro pode ocupar no território luxemburguês um emprego na qualidade de trabalhador manual ou intelectual sem para isso estar autorizado nos termos do presente regulamento.

[...]

O disposto no presente regulamento não se aplica aos trabalhadores nacionais de um Estado-Membro da União Europeia ou de um Estado parte no Acordo sobre o Espaço Económico Europeu.»

3 Nos termos do artigo 2.º do Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972, a autorização prevista no artigo 1.º do mesmo regulamento consubstancia-se pela emissão ao trabalhador, pelo Ministro do Trabalho ou pela entidade em quem o mesmo delegar, de uma autorização de trabalho inserida numa das quatro categorias enumeradas no mesmo artigo.

4 O artigo 4.º, primeiro, segundo, quinto e sexto parágrafos, do Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972 prevê:

«Nenhum empregador pode contratar um trabalhador estrangeiro que não disponha de uma autorização válida e sem previamente ter feito ao Serviço Nacional de Emprego uma declaração relativa ao posto de trabalho a ocupar.

Essa declaração é apresentada em duplicado, devidamente assinada pelo trabalhador, vale como pedido para a obtenção ou renovação da autorização de trabalho, quando se trate de trabalhador que ainda não disponha de uma autorização de trabalho ou cuja autorização de trabalho apenas seja válida para um empregador e uma profissão determinados.

[...]

O Serviço Nacional de Emprego dará ao trabalhador interessado um recibo da declaração apresentada nos termos do segundo parágrafo do presente artigo. Este recibo vale como autorização de trabalho provisória. Será enviada uma cópia ao empregador.

Em caso de recusa da autorização de trabalho, a autorização de trabalho provisória perde automaticamente a validade.»

5 O artigo 8.º do Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972 tem a seguinte redacção:

«A autorização é concedida, recusada ou revogada pelo Ministro do Trabalho ou pela entidade em quem o mesmo delegar, após parecer da [comissão consultiva especial] prevista no artigo 7.º bis do presente regulamento e após parecer da Administração do Emprego. Os dois pareceres terão, designadamente, em consideração a situação, a evolução ou a organização do mercado de trabalho.»

6 O artigo 9.º, n.º 1, do Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972 dispõe:

«Em casos excepcionais, pode ser emitida uma autorização colectiva para os trabalhadores estrangeiros destacados temporariamente no Grão-Ducado do Luxemburgo por conta de uma empresa estrangeira ou de uma empresa luxemburguesa, a pedido da empresa que exerce a autoridade sobre os trabalhadores.

Apenas podem ser objecto de autorização colectiva de trabalho, na acepção do anterior parágrafo, os trabalhadores vinculados por contratos de trabalho por tempo indeterminado à sua empresa de origem que efectua o destacamento, desde que o início desse contrato seja anterior em pelo menos seis meses ao início da ocupação no território do Grão-Ducado do Luxemburgo em relação à qual a autorização colectiva é pedida.»

7 O artigo 9.º bis, primeiro e segundo parágrafos, do mesmo regulamento prevê:

«As autorizações de trabalho individuais e as autorizações de trabalho colectivas apenas são concedidas quando o empregador tenha prestado uma garantia bancária num estabelecimento bancário devidamente autorizado, que cubra os custos de uma eventual repatriação dos trabalhadores para os quais foi pedida uma autorização de trabalho.

O montante da garantia bancária é fixado pela comissão especial instituída pelo artigo 7.º bis do presente regulamento e não pode ser inferior a 60 000 francos por trabalhador.»

Procedimento pré-contencioso

8 Considerando que as exigências decorrentes dos artigos 1.º, 4.º, 8.º, 9.º e 9.º bis do Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972 são contrárias ao artigo 49.º CE, a Comissão deu início ao procedimento por incumprimento.

9 Depois de ter notificado o Grão-Ducado do Luxemburgo para apresentar observações, a Comissão, em 21 de Março de 2002, emitiu um parecer fundamentado, convidando esse Estado-Membro a tomar as medidas necessárias para lhe dar cumprimento no prazo de dois meses a contar da notificação. Não tendo o Grão-Ducado do Luxemburgo respondido a esse parecer, a Comissão propôs a presente acção.

Quanto à acção

Argumentação das partes

10 A Comissão sustenta em primeiro lugar que, ao sujeitar o destacamento temporário de trabalhadores no território luxemburguês às condições aplicáveis ao acesso de trabalhadores ao mercado local de trabalho, o Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972 comporta uma discriminação contra as empresas prestadoras de serviços. Acrescenta que, em qualquer caso, o referido regulamento comporta restrições contrárias ao artigo 49.º CE.

11 Em segundo lugar, comentando as diferentes condições previstas no Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972, alega que a exigência de autorização prévia de trabalho torna ilusória a livre prestação de serviços e que a obtenção dessa autorização depende do poder discricionário da Administração Local. Sustenta que é possível assegurar por medidas menos rigorosas o respeito das regras luxemburguesas de protecção social na hipótese de um destacamento de trabalhadores para efeitos de uma prestação de serviços.

12 No que respeita à exigência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado que vigore há pelo menos seis meses antes do destacamento, refere que esta é contrária ao princípio da proporcionalidade. Sustenta que, estando cumpridas as

obrigações profissionais previstas na regulamentação do Estado-Membro do estabelecimento do prestador de serviços para a contratação de um nacional de um Estado terceiro, há que admitir que este nacional exerce um emprego regular e habitual. Acrescenta que a exigência em causa não tem em conta as especificidades de determinados sectores de actividade que recorrem frequentemente a contratos de trabalho a termo certo, nem as hipóteses de prestações de serviços ocasionais e de muito curta duração.

13 No que respeita à exigência de garantia bancária, sustenta que esta constitui um ónus económico suplementar para os empregadores estabelecidos no estrangeiro, já sujeitos a contribuições, ou mesmo a uma exigência de garantia bancária, no seu Estado-Membro de origem para a obtenção de uma autorização de trabalho nesse Estado. Acrescenta que outras medidas menos restritivas permitiriam assegurar o regresso do trabalhador ao Estado-Membro de estabelecimento do empregador finda a prestação de serviços.

14 O Governo luxemburguês responde em primeiro lugar que Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972 deve ser apreciado tendo em conta a regulamentação social nacional, que impõe normas rigorosas em matéria de mínimo salarial, de segurança no local de trabalho e de duração do contrato de trabalho. Sustenta que a única maneira eficaz de assegurar o cumprimento desta regulamentação, incluindo no âmbito de prestações efectuadas por empresas estrangeiras que recorram a nacionais de Estados terceiros, reside num controlo baseado em autorizações administrativas. Afirma que as exigências em causa, por um lado, prosseguem um objectivo de interesse geral, a protecção social dos trabalhadores, procurando afastar os riscos de exploração destes, designadamente dos provenientes de Estados terceiros, e, por outro, se aplicam indistintamente aos prestadores de serviços estrangeiros e às empresas estabelecidas no Luxemburgo a fim de evitar discriminações ao contrário em detrimento destas últimas.

15 Em segundo lugar, contesta a procedência das acusações feitas pela Comissão a respeito das diferentes exigências impostas pelo Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972.

16 Quanto à exigência de autorização prévia, sustenta que as referências à situação do mercado de trabalho e aos casos excepcionais, constantes respectivamente dos artigos 8.º e 9.º do Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972, constituem unicamente a aplicação do princípio da prioridade no emprego dos nacionais comunitários, consagrada pelo Regulamento (CEE) n.º 1612/68 do Conselho, de 15 de Outubro de 1968, relativo à livre circulação dos trabalhadores na Comunidade (JO L 257, p. 2; EE 05 F1 p. 77). Acrescenta que o exercício da fiscalização jurisdicional relativa às decisões de recusa da autorização exclui qualquer poder discricionário das autoridades luxemburguesas.

17 Por outro lado, contesta que a medida de autorização colectiva tenha por efeito tornar ilusória a prestação de serviços, sublinhando que o prestador pode apresentar o seu pedido antes da adjudicação definitiva do contrato e que o tratamento deste pedido é feito por procedimento simplificado.

18 No que respeita à exigência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado em vigor há pelo menos seis meses antes do destacamento, sustenta que tal exigência visa garantir que o trabalhador tenha um vínculo estável com o Estado-Membro de origem, bem como um vínculo estreito e regular com a empresa que o destaca para prevenir os riscos de exploração abusiva da mão-de-obra proveniente de Estados terceiros e de alteração da concorrência por práticas de dumping social. Acrescenta que, não existindo perspectiva de trabalho a longo prazo na sua empresa de origem, o trabalhador destacado, uma vez implantado por determinada duração no mercado de trabalho luxemburguês, poderia ser tentado a permanecer aí. Além disso, contesta que a exigência controvertida seja desproporcional, sublinhando que, devido a fortes disparidades nacionais na matéria, a protecção dos trabalhadores por conta de outrem não está necessariamente garantida no Estado-Membro de onde provém o trabalhador destacado.

19 No que respeita à exigência de garantia bancária, alega que esta se resume à obtenção de uma carta de garantia num estabelecimento bancário e representa um custo semestral de apenas cerca de 25 euros.

Apreciação do Tribunal de Justiça

20 É jurisprudência constante que o artigo 49.º CE exige não só a eliminação de qualquer discriminação contra o prestador de serviços estabelecido noutro Estado-Membro, em razão da sua nacionalidade, mas também a supressão de qualquer restrição, ainda que indistintamente aplicada aos prestadores nacionais e aos de outros Estados-Membros, quando seja susceptível de impedir, entravar ou tornar menos atractivas as actividades do prestador estabelecido noutro Estado-Membro, onde preste legalmente serviços análogos (v., nomeadamente, acórdão de 24 de Janeiro de 2002, Portugaia Construções, C-164/99, Colect., p. I-787, n.º 16, e jurisprudência aí referida).

21 Contudo, uma regulamentação nacional abrangida por um domínio que não tenha sido objecto de harmonização a nível comunitário e que se aplique indistintamente a qualquer pessoa ou empresa que exerça uma actividade no território do Estado-Membro em causa pode, apesar do seu efeito restritivo para a livre prestação de serviços, ser justificada quando corresponda a uma razão imperativa de interesse geral que não esteja já salvaguardada pelas regras a que o prestador está sujeito no Estado-Membro em que está estabelecido, que seja adequada para garantir a realização do objectivo que prossegue e não ultrapasse o limite do necessário para o atingir (v., nomeadamente, acórdãos de 23 de Novembro de 1999, Arblade e o., C-369/96 e C-376/96, Colect., p. I-8453, n.ºs 34 e 35, e Portugaia Construções, já referido, n.º 19).

22 É à luz destes princípios que importa examinar a compatibilidade das exigências em causa com o artigo 49.º CE.

23 Não é contestável que as condições a respeitar, nos termos do Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972, por uma empresa prestadora de serviços que pretende destacar, para o território luxemburguês, trabalhadores nacionais de um Estado

terceiro entravam, devido aos ónus administrativos e financeiros que representam, o destacamento previsto e, consequentemente, o exercício por essa empresa de actividades de prestação de serviços (v., neste sentido, acórdão de 25 de Outubro de 2001, Finalarte e o., C-49/98, C-50/98, C-52/98 a C-54/98 e C-68/98 a C-71/98, Colect., p. I-7831, n.º 30).

24 Quanto ao destacamento de trabalhadores de um Estado terceiro por uma empresa comunitária prestadora de serviços, já foi decidido que uma regulamentação nacional que sujeite a realização de prestações de serviços no território nacional, por uma empresa estabelecida noutro Estado-Membro, à concessão de uma autorização administrativa constitui uma restrição desta liberdade, na acepção do artigo 49.º CE (v. acórdão de 9 de Agosto de 1994, Vander Elst, C-43/93, Colect., p. I-3803, n.º 15).

25 A matéria relativa ao destacamento dos trabalhadores por conta de outrem nacionais de um Estado terceiro no âmbito de uma prestação de serviços transfronteiriça não está harmonizada ao nível comunitário, uma vez que a proposta de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa às condições de destacamento dos trabalhadores por conta de outrem nacionais de um país terceiro no âmbito de uma prestação transfronteiriça de serviços (JO 1999, C 67, p. 12), apresentada pela Comissão em 12 de Fevereiro de 1999, não foi, até ao momento, adoptada. Além disso, o Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972 aplica-se indistintamente às empresas estabelecidas fora ou no interior do território luxemburguês, como resulta, concretamente, do artigo 9.º, n.º 1, deste regulamento.

26 Nestas condições, há que examinar se as restrições à livre prestação de serviços que decorrem do Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972 são justificadas por um objectivo de interesse geral e, eventualmente, se são necessárias para prosseguir efectivamente e pelos meios adequados este objectivo (v. acórdão Finalarte e o., já referido, n.º 37).

27 No caso em apreço, são invocadas razões de protecção social e de estabilidade do mercado de trabalho para justificar as exigências constantes do Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972.

28 Em primeiro lugar, o Governo luxemburguês invoca a necessidade de assegurar o respeito da regulamentação nacional em matéria, designadamente, de mínimo salarial, de segurança no local de trabalho e de duração do contrato de trabalho, para garantir a protecção social dos trabalhadores destacados no seu território, bem como a igualdade das condições de concorrência, no plano social, entre as empresas estabelecidas no Luxemburgo e as estabelecidas no estrangeiro. Em particular, a exigência, no caso de um pedido de autorização colectiva de trabalho, de contratos de trabalho por tempo indeterminado vinculando há pelo menos seis meses os trabalhadores em causa à sua empresa de origem visa, segundo este governo, afastar os riscos de exploração abusiva, através de contratos precários e mal remunerados, da mão-de-obra proveniente de Estados terceiros, bem como os perigos de alteração da concorrência através de práticas de dumping social.

29 É certo que entre as razões imperiosas de interesse geral já reconhecidas pelo Tribunal de Justiça figura a protecção dos trabalhadores (v., designadamente, acórdãos, já referidos, Finalarte e o., n.º 33, e Portugaia Construções, n.º 20). É igualmente verdade que o direito comunitário não se opõe a que os Estados-Membros alarguem o âmbito de aplicação da sua legislação, ou das convenções colectivas de trabalho celebradas pelos parceiros sociais, a qualquer pessoa que efectue um trabalho assalariado, ainda que de carácter temporário, no seu território, seja qual for o país de estabelecimento do empregador, e que também não proíbe aos Estados-Membros que imponham o respeito destas regras através dos meios adequados (v. acórdão de 3 de Fevereiro de 1982, Seco e Desquenne & Giral, 62/81 e 63/81, Recueil, p. 223, n.º 14), quando se verifique que a protecção conferida por estas não é garantida por obrigações idênticas ou essencialmente comparáveis às que a empresa já está sujeita no Estado-Membro do seu estabelecimento (v. acórdãos de 28 de Março de 1996, Guiot, C-272/94, Colect., p. I-1905, n.^{os} 16 e 17, e Arblade e o., já referido, n.º 51).

30 Uma medida de autorização de trabalho, como a prevista no Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972, não pode, contudo, ser qualificada de meio adequado. Com efeito, pressupõe formalidades e prazos susceptíveis de desencorajar a livre prestação de serviços através de trabalhadores nacionais de um Estado terceiro.

31 Ora, a obrigação imposta a uma empresa prestadora de serviços de comunicar previamente às autoridades locais a presença de um ou mais trabalhadores por conta de outrem destacados, a duração prevista dessa presença e a prestação ou prestações de serviços que justificam o destacamento constituiria uma medida tão eficaz e menos restritiva do que a exigência em causa. Seria susceptível de permitir às autoridades fiscalizar o respeito da regulamentação social luxemburguesa durante o destacamento tendo em conta as obrigações a que a empresa já está sujeita nos termos das regras de direito social aplicáveis no Estado-Membro de origem.

32 Por outro lado, a sujeição da concessão de uma autorização colectiva de trabalho à existência de contratos de trabalho por tempo indeterminado vinculando desde há pelo menos seis meses antes do início do seu destacamento no território luxemburguês os trabalhadores em causa à sua empresa de origem excede o que pode ser exigido em nome do objectivo de protecção social como condição necessária para efectuar prestações de serviços através de um destacamento de trabalhadores nacionais de um Estado terceiro.

33 Com efeito, esta exigência é, como refere correctamente a Comissão, susceptível de complicar consideravelmente o destacamento de trabalhadores de um Estado-Membro no território luxemburguês para uma prestação de serviços nos sectores em que, tendo em conta as especificidades da actividade em causa, se recorre frequentemente a contratos de curta duração ou de prestação definida. A este respeito, há que observar que, segundo as indicações fornecidas pelo Governo luxemburguês, a regulamentação nacional sobre o contrato de trabalho autoriza o recurso, para determinados tipos de tarefas, a contratos desta natureza para a contratação de trabalhadores comunitários.

34 Como sublinha o advogado-geral no n.º 52 das conclusões, a exigência em causa prejudica, além disso, a situação das empresas recentemente criadas que pretendessem realizar uma prestação de serviços no Luxemburgo empregando trabalhadores de um Estado terceiro.

35 Por outro lado, não tem em conta as medidas sociais a que a empresa que pretende proceder ao destacamento está sujeita no estado de origem, designadamente em matéria de condições de trabalho e de remuneração, por força da legislação do Estado-Membro em questão ou de um eventual acordo de cooperação celebrado entre a Comissão Europeia e o Estado terceiro em causa, e cuja aplicação é susceptível de excluir riscos apreciáveis de exploração dos trabalhadores e de alteração da concorrência entre as empresas (v. acórdão Vander Elst, já referido, n.º 25).

36 Há, portanto, que considerar que as exigências previstas no Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972 não constituem meios adequados para prosseguir o objectivo de protecção dos trabalhadores.

37 Em segundo lugar, como o Governo luxemburguês expressamente indica a propósito da exigência constante dos n.^{os} 32 a 35 do presente acórdão, o Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972 pretende evitar que o mercado de trabalho nacional seja perturbado por um afluxo de trabalhadores nacionais de Estados terceiros.

38 A este respeito, há que recordar que, sendo certo que a preocupação de evitar perturbações no mercado de trabalho constitui uma razão imperiosa de interesse geral (v., neste sentido, acórdão de 27 de Março de 1990, Rush Portuguesa, C-113/89, Colect., p. I-1417, n.º 13), os trabalhadores empregados por uma empresa estabelecida num Estado-Membro e que são destacados para outro Estado-Membro para aí prestarem um serviço não pretendem, contudo, aceder ao mercado do trabalho desse segundo Estado, uma vez que regressam ao seu país de origem ou de residência após o cumprimento da sua missão (v. acórdãos, já referidos, Rush Portuguesa, n.º 15; Vander Elst, n.º 21, e Finalarte e o., n.º 22).

39 Contudo, já foi decidido que um Estado-Membro pode verificar que a empresa estabelecida noutro Estado-Membro, que destaca no seu território trabalhadores de um Estado terceiro, não se serve da liberdade de prestação de serviços com outro objectivo que não seja a realização da prestação em causa, por exemplo, o de deslocar o seu pessoal para efeitos de colocação ou de fornecimento de trabalhadores (v. acórdão Rush Portuguesa, já referido, n.º 17).

40 Tais controlos devem, no entanto, respeitar os limites impostos pelo direito comunitário e especialmente os decorrentes da liberdade de prestação de serviços, que não pode ser tornada ilusória e cujo exercício não pode estar sujeito à discricionariedade da Administração (acórdão Rush Portuguesa, já referido, n.º 17).

41 Ora, no caso em apreço, como se observa no n.º 30 do presente acórdão, a necessidade de obter uma autorização de trabalho é, devido às formalidades e aos prazos processuais que implica, susceptível de retirar interesse à livre prestação de serviços no território luxemburguês através de trabalhadores destacados nacionais de um Estado terceiro.

42 Além do mais, como refere a Comissão, ao dispor que a análise dos pedidos de autorizações individuais de trabalho se deve fazer à luz da situação do mercado de trabalho e que uma autorização colectiva de trabalho apenas pode ser concedida em casos excepcionais, o Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972 tem por efeito sujeitar à discricionariedade da Administração Local a possibilidade de destacar no território luxemburguês trabalhadores nacionais de um Estado terceiro para a prestação de serviços.

43 Contrariamente ao alegado pelo Governo luxemburguês, considerações ligadas à prioridade de emprego dos nacionais comunitários não são pertinentes no que respeita a trabalhadores que se pretende destacar no âmbito de uma prestação de serviços que, portanto, não têm o propósito de aceder ao mercado de trabalho do

Estado-Membro de acolhimento. Quanto ao facto, alegado pelo mesmo governo, de as decisões da Administração poderem ser objecto de fiscalização jurisdicional, confirma a análise segundo a qual a obtenção da autorização de trabalho exigida pode ser fonte de atrasos prejudiciais para o prestador de serviços.

44 Quanto à exigência, no caso de um pedido de autorização colectiva de trabalho, de contratos de trabalho por tempo indeterminado vinculando os trabalhadores em causa à sua empresa de origem há pelo menos seis meses, já foi afirmado, nos n.os 33 e 34 do presente acórdão, que é susceptível de complicar consideravelmente a realização, por empresas pertencentes a um sector caracterizado pelo recurso frequente a contratos de curta duração ou de prestação definida, ou por empresas recentemente criadas, de prestações de serviços no território luxemburguês através de trabalhadores destacados nacionais de um Estado terceiro.

45 Além disso, esta exigência é desproporcionada à luz do objectivo que consiste em assegurar o regresso dos trabalhadores ao Estado-Membro de origem no termo do destacamento.

46 Com efeito, a obrigação imposta a uma empresa prestadora de serviços de comunicar às autoridades locais as indicações que atestem que os trabalhadores em causa estão em situação regular, designadamente em termos de residência, de autorização de trabalho e de cobertura social, no Estado-Membro onde esta empresa os emprega, daria às referidas autoridades, de forma menos restritiva e tão eficaz como as exigências em causa, garantias quanto à regularidade da situação desses trabalhadores e ao facto de eles exercerem a sua actividade principal no Estado-Membro onde está estabelecida a empresa prestadora de serviços. Cruzadas com as informações fornecidas pela empresa a respeito do período de destacamento previsto (v. n.º 31 do presente acórdão), as referidas indicações permitiriam às autoridades luxemburguesas tomar, eventualmente, as medidas necessárias no termo desse período.

47 A este respeito, a obrigação de prestar, para a obtenção de uma autorização de trabalho, uma garantia bancária destinada a cobrir os eventuais custos de repatriação de um trabalhador no termo do seu destacamento constitui para as empresas prestadoras de serviços um ónus excessivo à luz do objectivo visado. Como o advogado-geral refere no n.º 56 das conclusões, são perfeitamente concebíveis medidas que melhor respeitem a livre prestação de serviços do que esta obrigação geral de garantia prévia, como a adopção de injunções para pagamento das despesas efectivamente ocasionadas por uma eventual medida de repatriação.

48 Há, portanto, que considerar que as exigências previstas no Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972 são inadequadas para prosseguir o objectivo de prevenir uma desestabilização do mercado local de trabalho.

49 Face ao que precede, as acusações da Comissão em relação ao Regulamento grão-ducal de 12 de Maio de 1972 são procedentes.

50 Assim, há que concluir que, ao impor aos prestadores de serviços estabelecidos noutro Estado-Membro, que pretendam destacar para o seu território trabalhadores nacionais de um Estado terceiro, uma exigência de autorizações individuais de trabalho cuja emissão está sujeita a considerações relacionadas com o mercado de trabalho ou uma exigência de autorização colectiva de trabalho que apenas é concedida em casos excepcionais e desde que os trabalhadores em causa estejam vinculados, desde há pelo menos seis meses antes do início do destacamento, à sua empresa de origem por contratos de trabalho por tempo indeterminado, e ao impor a estes prestadores de serviços a obrigação de prestarem uma garantia bancária, o Grão-Ducado do Luxemburgo não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força do artigo 49.º CE.

Quanto às despesas

51 Por força do disposto no artigo 69.°, n.° 2, do Regulamento de Processo, a parte vencida é condenada nas despesas se a parte vencedora o tiver requerido. Tendo a Comissão pedido a condenação do Grão-Ducado do Luxemburgo e tendo este sido vencido, há que condená-lo nas despesas.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Primeira Secção) decide:

1) **Ao impor aos prestadores de serviços estabelecidos noutro Estado-Membro, que pretendam destacar para o seu território trabalhadores nacionais de um Estado terceiro, uma exigência de autorizações individuais de trabalho cuja emissão está sujeita a considerações relacionadas com o mercado de trabalho ou uma exigência de autorização colectiva de trabalho que apenas é concedida em casos excepcionais e desde que os trabalhadores em causa estejam vinculados, desde há pelo menos seis meses antes do início do destacamento, à sua empresa de origem por contratos de trabalho por tempo indeterminado, e ao impor a estes prestadores de serviços a obrigação de prestarem uma garantia bancária, o Grão-Ducado do Luxemburgo não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força do artigo 49.° CE.**

2) **O Grão-Ducado do Luxemburgo é condenado nas despesas.**

Assinaturas.