



## **A adjudicação de contratos públicos pode ser sujeita pela lei a um salário mínimo**

*O direito da União não se opõe a que um proponente que recusa obrigar-se a pagar o salário mínimo ao seu pessoal em causa seja excluído do processo de adjudicação do contrato*

Em julho de 2013, a cidade de Landau (Renânia-Palatinado, Alemanha), excluiu a empresa alemã RegioPost da participação no processo de adjudicação do contrato público referente aos serviços postais da cidade <sup>1</sup>, porque essa empresa não tinha declarado, contrariamente às disposições do anúncio de concurso e apesar de uma carta de informação, que se obrigava a pagar um salário mínimo ao pessoal contratado para executar as prestações, no caso de adjudicação do contrato.

Com efeito, tanto o anúncio de concurso como o caderno de encargos faziam referência a uma lei do *Land* da Renânia-Palatinado <sup>2</sup> segundo a qual os contratos públicos apenas podem ser adjudicados nesse *Land* a empresas (e a subcontratantes) que, no ato da entrega da proposta, se obriguem a pagar ao pessoal afeto à execução das prestações um salário mínimo bruto de 8,70 por hora (remuneração mínima aplicável à época dos factos). À data dos factos, não havia na Alemanha nenhuma convenção coletiva que fixasse um salário mínimo obrigatório para o setor dos serviços postais. Só posteriormente foi introduzido nesse país um salário mínimo geral <sup>3</sup>.

O Oberlandesgericht Koblenz (Tribunal Regional Superior de Koblenz), ao qual a RegioPost recorreu, pergunta ao Tribunal de Justiça se essa regulamentação do *Land* da Renânia-Palatinado é compatível com o direito da União e, em particular, com a Diretiva 2004/18 relativa à coordenação dos processos de adjudicação dos contratos de empreitada de obras públicas, dos contratos públicos de fornecimento e dos contratos públicos de serviços <sup>4</sup>. Segundo esta diretiva, as entidades adjudicantes podem fixar condições especiais de execução do contrato, desde que sejam compatíveis com o direito da União e venham indicadas no anúncio de concurso ou no caderno de encargos. Essas condições podem, designadamente, visar considerações de índole social.

No seu acórdão de hoje, o Tribunal de Justiça declara que **a Diretiva 2004/18 não se opõe a uma legislação que impõe aos proponentes e seus subcontratantes que se obriguem, por meio de uma declaração escrita que deve ser junta à sua proposta, a pagar ao pessoal contratado para executar as prestações um salário mínimo fixado previamente.**

<sup>1</sup> O contrato público visava, em particular, a celebração de um contrato-quadro para a recolha, o transporte e a entrega de cartas e de encomendas. A duração prevista do contrato era de dois anos, prorrogável duas vezes, no máximo, pelo período de um ano de cada vez. Uma vez que o valor do contrato público ultrapassava largamente os 200 000 euros, o concurso público foi lançado a nível da União Europeia.

<sup>2</sup> Através desta lei, o *Land* visa (i) combater as distorções da concorrência que surgem na adjudicação de contratos públicos, devido à contratação de mão de obra barata e (ii) atenuar os encargos daí decorrentes para os sistemas de proteção social.

<sup>3</sup> Uma outra lei prevê que os trabalhadores têm, em princípio, a partir de 1 de janeiro de 2015, direito a um salário mínimo de um montante bruto de 8,50 euros por hora.

<sup>4</sup> Diretiva 2004/18/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de março de 2004, relativa à coordenação dos processos de adjudicação dos contratos de empreitada de obras públicas, dos contratos públicos de fornecimento e dos contratos públicos de serviços (JO L 134, p. 114; retificação no JO 2004, L 351, p. 44), conforme alterada pelo Regulamento (UE) n.º 1251/2011 da Comissão, de 30 de novembro de 2011 (JO L 319, p. 43).

Segundo o Tribunal de Justiça, a obrigação em questão constitui uma condição particular admitida, em princípio, pela diretiva, uma vez que se refere à execução do contrato e visa considerações sociais. Além disso, o Tribunal de Justiça declara que essa obrigação é, no caso em apreço, transparente e não discriminatória. Por outro lado, é compatível com outra diretiva da União, a Diretiva 96/71 relativa ao destacamento de trabalhadores<sup>5</sup>, na medida em que assenta numa disposição legislativa que prevê remunerações salariais mínimas na aceção dessa diretiva. O salário mínimo em questão faz, assim, parte do nível de proteção que deve ser garantido aos trabalhadores destacados, pelas empresas estabelecidas noutros Estados-Membros, para execução do contrato público.

Salientando que o salário mínimo em questão se aplica apenas aos contratos públicos e não aos contratos privados, o Tribunal de Justiça assinala que essa limitação é, na realidade, a simples consequência do facto de haver regras de direito da União que são específicas desse domínio (no caso em apreço, as previstas pela Diretiva 2004/18). Esta circunstância não impede que, na medida em que seja suscetível de restringir a livre prestação de serviços<sup>6</sup>, o salário mínimo em questão possa, em princípio, justificar-se pelo objetivo da proteção dos trabalhadores. A este respeito, o Tribunal de Justiça distingue o presente processo do processo Ruffert<sup>7</sup>.

Além disso, o Tribunal de Justiça declara que **a Diretiva 2004/18 não se opõe a uma legislação que prevê excluir da participação num processo de adjudicação de um contrato público os proponentes e seus subcontratantes que recusem obrigar-se, por meio de uma declaração escrita que deve ser junta à sua proposta, a pagar ao pessoal contratado para executar as prestações um salário mínimo fixado previamente.**

Com efeito, da mesma maneira que não se opõe a que seja exigido um compromisso escrito para o respeito do salário mínimo, a diretiva permite excluir da participação num processo de adjudicação de um contrato público um proponente que recuse assumir esse compromisso.

---

**NOTA:** O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal de Justiça não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta decisão vincula também os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

---

*Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.*

O [texto integral](#) do acórdão é publicado no sítio CURIA no dia da prolação

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

Imagens da prolação do acórdão estão disponíveis em "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

---

<sup>5</sup> Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (JO 1997, L 18, p. 1).

<sup>6</sup> A este respeito, v. também o acórdão do Tribunal de Justiça, de 18 de setembro de 2014, *Bundesdruckerei* (C-549/13, v. também CP n.º 129/14).

<sup>7</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça, de 3 de abril de 2008, *Ruffert* (C-346/06, v. também CP n.º 20/08). Nesse acórdão, o Tribunal de Justiça declarou que a remuneração salarial fixada por uma convenção coletiva que não foi declarada de aplicação geral embora o Estado-Membro conheça tal sistema não pode ser imposta, através de uma medida legislativa desse Estado-Membro aplicável aos contratos públicos, aos prestadores de serviços transnacionais que destacam trabalhadores para o território desse mesmo Estado-Membro. No presente acórdão, o Tribunal de Justiça salienta que o acórdão Ruffert dizia respeito a uma convenção coletiva que apenas se aplicava ao setor da construção (e não aos contratos privados) e que não tinha sido declarada de aplicação geral. Por outro lado, o Tribunal de Justiça referiu nesse acórdão que a remuneração salarial fixada pela convenção coletiva excedia a remuneração salarial mínima aplicável a esse setor por força da lei alemã relativa ao destacamento dos trabalhadores. Ora, a remuneração salarial mínima imposta pela medida em causa no processo principal é fixada por uma disposição legislativa que, enquanto regra imperativa de proteção mínima, se aplica, em princípio, de maneira geral à adjudicação de qualquer contrato público no *Land* da Renânia-Palatinado, independentemente do setor em causa. Além disso, esta disposição legislativa confere uma proteção social mínima, uma vez que, na altura dos factos no processo principal, nem a lei alemã relativa ao destacamento de trabalhadores nem outra regulamentação nacional impunham, para o setor dos serviços postais, um salário mínimo de nível inferior.