

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

18 de Dezembro de 2007 *

No processo C-341/05,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Arbetsdomstolen (Suécia), por decisão de 15 de Setembro de 2005, entrado no Tribunal de Justiça em 19 de Setembro de 2005, no processo

Laval un Partneri Ltd

contra

Svenska Byggnadsarbetareförbundet,

Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan,

Svenska Elektrikerförbundet,

* Língua do processo: sueco.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: V. Skouris, presidente, P. Jann, A. Rosas, K. Lenaerts, U. Löhmus (relator) e L. Bay Larsen, presidentes de secção, R. Schintgen, R. Silva de Lapuerta, K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kúris, E. Levits e A. Ó Caoimh, juízes,

advogado-geral: P. Mengozzi,
secretário: J. Swedenborg, administrador,

vistos os autos e após a audiência de 9 de Janeiro de 2007,

vistas as observações apresentadas:

- em representação da Laval un Partneri Ltd, por A. Elmér e M. Agell, advokater,

- em representação do Svenska Byggnadsarbetareförbundet, da Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan, e do Svenska Elektrikerförbundet, por D. Holke, responsável jurídico, bem como por P. Kindblom e U. Öberg, advokater,

- em representação do Governo sueco, por A. Kruse, na qualidade de agente,

- em representação do Governo belga, por M. Wimmer e L. Van den Broeck, na qualidade de agentes,

- em representação do Governo checo, por T. Boček, na qualidade de agente,

- em representação do Governo dinamarquês, por J. Molde e J. Bering Liisberg, na qualidade de agentes,

- em representação do Governo alemão, por M. Lumma e C. Schulze-Bahr, na qualidade de agentes,

- em representação do Governo estónio, por L. Uiibo, na qualidade de agente,

- em representação do Governo espanhol, por N. Díaz Abad, na qualidade de agente,

- em representação do Governo francês, por G. de Bergues e O. Christmann, na qualidade de agentes,

- em representação da Irlanda, por D. O'Hagan e C. Loughlin, na qualidade de agentes, assistidos por B. O'Moore, SC, e N. Travers, BL,

- em representação do Governo letão, por E. Balode-Buraka e K Bārdiņa, na qualidade de agentes,

- em representação do Governo lituano, por D. Kriaučiūnas, na qualidade de agente,

- em representação do Governo austríaco, por C. Pesendorfer e G. Hesse, na qualidade de agentes,

- em representação do Governo polaco, por J. Pietras, M. Korolec e por M. Szymańska, na qualidade de agentes,

- em representação do Governo finlandês, por E. Bygglin e J. Himmanen, na qualidade de agentes,

- em representação do Governo do Reino Unido, por E. O'Neill e D. Anderson, na qualidade de agentes,

- em representação do Governo islandês, por F. Birgisson, na qualidade de agente,

- em representação do Governo norueguês, por K. Waage, E. Jarbo e F. Sejersted, na qualidade de agentes,

- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por J. Enegren, E. Traversa e K. Simonsson, na qualidade de agentes,

- em representação do Órgão de Fiscalização da EFTA, por A. T. Andersen, N. Fenger e B. Alterskjær, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 23 de Maio de 2007,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação dos artigos 12.º CE e 49.º CE, bem como da Directiva 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).

- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe a Laval un Partneri Ltd (a seguir «Laval»), sociedade de direito letão com sede em Riga (Letónia), ao Svenska Byggnadsarbetareförbundet (sindicato sueco dos trabalhadores do sector da construção e das obras públicas, a seguir «Byggnads»), à Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan (secção sindical n.º 1 do referido sindicato, a seguir «Byggettan») e ao Svenska Elektrikerförbundet (sindicato sueco dos electricistas, a seguir «Elektrikerna»), relativo à acção instaurada por esta sociedade, a fim de que, em primeiro lugar, fossem declaradas ilegais quer a acção colectiva do

Byggnads e da Byggettan, que afectava todas as obras em que essa sociedade participava, quer a acção de solidariedade do Elektrikerna, que consistia num bloqueio de todos os trabalhos de electricidade em curso, em segundo lugar, fosse ordenada a cessação dessas acções e, em terceiro lugar, as referidas organizações sindicais fossem condenadas a indemnizá-la do prejuízo que sofreu.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

3 Os considerandos 6, 13, 17 e 22 da Directiva 96/71 são do seguinte teor:

«Considerando que a transnacionalização da relação de trabalho levanta problemas quanto à legislação que lhe é aplicável e que convém, no interesse das partes, prever as condições de trabalho aplicáveis à relação de trabalho em causa;

Considerando que as legislações dos Estados-Membros devem ser coordenadas de modo a prever um núcleo de regras imperativas relativas à protecção mínima a observar no país de acolhimento pelas entidades patronais que destaquem trabalhadores para trabalharem temporariamente no território do Estado-Membro onde os serviços são prestados; que essa coordenação só pode ser assegurada pelo direito comunitário;

Considerando que as regras imperativas de protecção mínima em vigor no país de acolhimento não devem impedir a aplicação de condições de trabalho e emprego mais favoráveis aos trabalhadores;

Considerando que a presente directiva não prejudica os Estados-Membros em matéria de defesa colectiva dos interesses profissionais».

4 Nos termos do artigo 1.º da Directiva 96/71:

«1. A presente directiva é aplicável às empresas estabelecidas num Estado-Membro que, no âmbito de uma prestação transnacional de serviços e nos termos do n.º 3, destaquem trabalhadores para o território de um Estado-Membro.

[...]

3. A presente directiva é aplicável sempre que as empresas mencionadas no n.º 1 tomem uma das seguintes medidas transnacionais:

a) [...]

ou

- b) Destacar um trabalhador para um estabelecimento ou uma empresa do grupo situados num Estado-Membro, desde que durante o período de destacamento exista uma relação de trabalho entre a empresa destacadora e o trabalhador;

[...]»

5 O artigo 3.º desta directiva dispõe:

«Condições de trabalho e emprego

1. Os Estados-Membros providenciarão no sentido de que, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, as empresas referidas no n.º 1 do artigo 1.º garantam aos trabalhadores destacados no seu território as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias adiante referidas que, no território do Estado-Membro onde o trabalho for executado, sejam fixadas:

— por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas

e/ou

I - 11852

- por convenções colectivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral na acepção do n.º 8, na medida em que digam respeito às actividades referidas no anexo:
 - a) Períodos máximos de trabalho e períodos mínimos de descanso;
 - b) Duração mínima das férias anuais remuneradas;
 - c) Remunerações salariais mínimas, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias; a presente alínea não se aplica aos regimes complementares voluntários de reforma;
 - d) Condições de disponibilização dos trabalhadores, nomeadamente por empresas de trabalho temporário;
 - e) Segurança, saúde e higiene no trabalho;
 - f) Medidas de protecção aplicáveis às condições de trabalho e emprego das mulheres grávidas e das puérperas, das crianças e dos jovens;
 - g) Igualdade de tratamento entre homens e mulheres, bem como outras disposições em matéria de não discriminação.

Para efeitos da presente directiva, a noção de ‘remunerações salariais mínimas’ referida na alínea c) do n.º 1 é definida pela legislação e/ou pela prática nacional do Estado-Membro em cujo território o trabalhador se encontra destacado.

[...]

7. O disposto nos n.ºs 1 a 6 não obsta à aplicação de condições de emprego e trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.

Considera-se que fazem parte do salário mínimo os subsídios e abonos inerentes ao destacamento que não tenham sido pagos a título de reembolso das despesas efectivamente efectuadas por força do destacamento, como as despesas de viagem, de alojamento ou de alimentação.

8. Entende-se por ‘convenções colectivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral’, aquelas que devem ser cumpridas por todas as empresas pertencentes ao sector ou à profissão em causa e abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial.

Na ausência de um sistema de declaração de aplicação geral de convenções colectivas ou de decisões arbitrais na acepção do primeiro parágrafo, os Estados-Membros podem, se assim o entenderem, tomar por base:

- as convenções colectivas ou decisões arbitrais que produzam um efeito geral sobre todas as empresas semelhantes pertencentes ao sector ou à profissão em causa e que sejam abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial

e/ou

- as convenções colectivas celebradas pelas organizações de parceiros sociais mais representativas no plano nacional e aplicadas em todo o território nacional,

desde que a sua aplicação às empresas referidas no n.º 1 do artigo 1.º garanta, quanto às matérias enumeradas no n.º 1 do presente artigo, a igualdade de tratamento entre essas empresas e as outras empresas referidas no presente parágrafo que se encontrem em situação idêntica.

Verifica-se a existência de igualdade de tratamento na acepção do presente artigo, quando as empresas nacionais que estejam em situação idêntica:

- se encontrem sujeitas, no local de actividade ou no sector em causa, às mesmas obrigações que as empresas abrangidas pelos destacamentos, respeitantes às matérias enumeradas no n.º 1 [...]

e que

- essas mesmas obrigações nelas produzam os mesmos efeitos.

[...]

10. A presente directiva não obsta a que, no respeito pelo Tratado, os Estados-Membros imponham às empresas nacionais e de outros Estados, de forma igual:

- condições de trabalho e emprego relativas a matérias que não as referidas no n.º 1, na medida em que se trate de disposições de ordem pública,

- condições de trabalho e emprego fixadas nas convenções colectivas ou decisões arbitrais na acepção [d]o n.º 8, relativas a actividades não previstas no anexo.»

6 O artigo 4.º da Directiva 96/71 é do seguinte teor:

«Cooperação em matéria de informação

1. Para efeitos da aplicação da presente directiva, os Estados-Membros designarão, segundo as respectivas legislações e/ou práticas nacionais, um ou mais serviços de ligação ou uma ou mais instâncias nacionais competentes.

2. Os Estados-Membros preverão uma cooperação entre as administrações públicas que, segundo a legislação nacional, sejam competentes para a inspecção das

condições de trabalho e emprego referidas no artigo 3.º Essa cooperação consistirá especialmente na resposta a pedidos fundamentados de informações dessas administrações públicas, relativos à disponibilização transnacional de trabalhadores, incluindo abusos manifestos ou casos de actividades transnacionais presumivelmente ilegais.

A Comissão e as administrações públicas referidas no primeiro parágrafo cooperarão estreitamente para analisar as dificuldades que poderão surgir na aplicação do n.º 10 do artigo 3.º

A assistência administrativa recíproca será prestada gratuitamente.

3. Cada Estado-Membro tomará as medidas adequadas para que as informações relativas às condições de trabalho e emprego a que se refere o artigo 3.º sejam geralmente acessíveis.

4. Cada Estado-Membro indicará aos restantes Estados-Membros e à Comissão os serviços de ligação e/ou as instâncias competentes referidos no n.º 1.»

Legislação nacional

Transposição da Directiva 96/71

- 7 Resulta dos autos que no Reino da Suécia não existe um sistema de declaração de aplicação geral das convenções colectivas e que, para não criar situações

discriminatórias, a lei não impõe às empresas estrangeiras a aplicação das convenções colectivas suecas, dado que nem todos os empregadores suecos estão vinculados por uma convenção colectiva.

- 8 A Directiva 96/71 foi transposta para o direito sueco pela Lei (1999:678) sobre o destacamento dos trabalhadores [lag (1999:678) om utstationering av arbetstagar], de 9 de Dezembro de 1999 (a seguir «lei sobre o destacamento dos trabalhadores»). Decorre das peças processuais que as condições de trabalho e de emprego aplicáveis aos trabalhadores destacados, relativamente às matérias referidas no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a), b) e d) a g), da Directiva 96/71, são fixadas pelas disposições legislativas na acepção do artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, primeiro travessão, desta última. A legislação sueca não prevê, pelo contrário, remunerações salariais mínimas, matéria regulada no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea c), da referida directiva.
- 9 Decorre das peças dos autos que o serviço de ligação criado em aplicação do artigo 4.º, n.º 1, da Directiva 96/71 (Arbetsmiljöverket) está encarregado, nomeadamente, de assinalar aos interessados a existência de convenções colectivas que possam ser aplicáveis em caso de destacamento de trabalhadores para a Suécia e de remeter esses interessados, para mais amplas informações, para as partes na convenção colectiva em causa.

O direito de desencadear acções colectivas

- 10 O capítulo 2 da Constituição sueca (Regeringsformen) enumera as liberdades e os direitos fundamentais dos cidadãos. Nos termos do seu artigo 17.º, as associações de trabalhadores assim como os empregadores e as associações de empregadores têm o direito de desencadear acções colectivas, salvo se uma lei ou uma convenção dispuserem em sentido contrário.

- 11 A Lei (1976:580) sobre a participação dos trabalhadores nas decisões negociadas [lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet], de 10 de Junho de 1976 (a seguir «MBL»), prevê as regras aplicáveis em matéria de direito de associação e de negociação, de convenções colectivas, de mediação dos conflitos colectivos de trabalho, bem como da obrigação de paz social, e contém disposições que limitam o direito de as organizações sindicais desencadear acções colectivas.
- 12 Decorre do § 41 da MBL que a paz social obrigatória deve ser respeitada pelos parceiros vinculados por uma convenção colectiva e que é, nomeadamente, proibido desencadear acções colectivas para obter modificações da convenção. Contudo, são autorizadas acções colectivas quando os parceiros não celebraram nenhuma convenção colectiva entre si.
- 13 O § 42 da MBL prevê:

«Uma associação de empregadores ou de trabalhadores não pode organizar nem provocar, seja de que forma for, uma acção colectiva ilegal e não pode participar numa acção colectiva ilegal, quer apoiando-a quer de qualquer outra forma. Uma associação vinculada directamente por uma convenção colectiva está também obrigada, em caso de acção colectiva ilegal iminente ou em curso, organizada pelos seus membros, a tentar impedir a acção ou a contribuir para a sua cessação.

Se alguém desencadear uma acção colectiva ilegal, é proibida a participação de terceiros nessa acção.

O disposto nos dois primeiros períodos do primeiro parágrafo só é aplicável se uma associação desencadear acções com base em condições de trabalho directamente abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente lei.»

14 Segundo a interpretação jurisprudencial do § 42, primeiro parágrafo, da MBL, é proibido desencadear uma acção colectiva a fim de obter a revogação ou a modificação de uma convenção colectiva celebrada entre terceiros. Num acórdão dito «Britannia» (1989, n.º 120), o Arbetsdomstolen decidiu que esta proibição era extensiva às acções colectivas desencadeadas na Suécia com o objectivo de obter a revogação ou a modificação de uma convenção colectiva celebrada entre contratantes estrangeiros, num local de trabalho no estrangeiro, se essa acção colectiva for proibida pela lei estrangeira aplicável aos signatários da referida convenção colectiva.

15 Com a lei denominada «lex Britannia», que entrou em vigor em 1 de Julho de 1991, o legislador pretendeu reduzir o alcance do princípio desenvolvido no acórdão Britannia. A lex Britannia compreende três disposições aditadas à MBL, a saber, os § 25a, 31a, e § 42, terceiro parágrafo, desta última.

16 Resulta das explicações fornecidas pelo órgão jurisdicional de reenvio que, após a introdução desse terceiro parágrafo no § 42 da MBL, as acções colectivas desencadeadas contra um empregador estrangeiro que exerce temporariamente uma actividade na Suécia já não são proibidas quando uma apreciação global da situação permita concluir que o elo com esse Estado-Membro é demasiado ténue para que a MBL possa ser considerada directamente aplicável às condições de trabalho em causa.

Convenção colectiva no sector da construção civil

- 17 O Byggnads é uma organização sindical que, na Suécia, reúne os trabalhadores do sector da construção civil. Decorre das observações por ele apresentadas que, em 2006, era composto por 31 secções locais, entre as quais a Byggettan, que contava 128 000 membros, dos quais 95 000 em idade activa, e que reunia, nomeadamente, trabalhadores dos sectores da madeira e do betão, pedreiros, assentadores de soalho, trabalhadores dos sectores da construção civil e das estradas, bem como canalizadores. Cerca de 87% dos trabalhadores do sector da construção civil estavam filiados na referida organização.
- 18 Foi celebrada uma convenção colectiva entre, por um lado, o Byggnads, na sua qualidade de organização central representativa dos trabalhadores da construção civil, e, por outro, a Sveriges Byggindeindustrier (organização central dos empregadores do sector da construção civil) (a seguir «convenção colectiva da construção civil»).
- 19 A convenção colectiva da construção civil contém regras específicas relativas ao tempo de trabalho e às férias anuais, matérias em que as convenções colectivas podem divergir das disposições legislativas. Por outro lado, a referida convenção inclui disposições relativas ao desemprego temporário e ao tempo de espera, ao reembolso das despesas de deslocação e das despesas profissionais, à protecção contra despedimentos, à licença para formação e à formação profissional.
- 20 A adesão à convenção colectiva da construção civil implica também, para as empresas em causa, a aceitação de várias obrigações de carácter pecuniário. Assim, essas empresas devem pagar à Byggettan um montante equivalente a 1,5% da massa salarial, a título do controlo exercido por esta secção sindical sobre as remunerações, e à companhia de seguros FORA, montantes equivalentes, por um lado, a 0,8% da

massa salarial, a título de uma contribuição denominada «cêntimos adicionais» ou «suplemento especial da construção» e, por outro, a 5,9% dessa massa, para vários prémios de seguro.

- 21 A contribuição denominada «cêntimos adicionais» ou «suplemento especial da construção» destina-se a financiar os contratos de grupo de seguro de vida, de previdência e seguro que cobre os acidentes ocorridos fora do horário de trabalho, o fundo de investigação das empresas suecas de construção civil (Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond), a organização Galaxen, gerida pelo patronato e que tem por missão a adaptação dos postos de trabalho às pessoas com mobilidade reduzida e a reeducação destas, a promoção do desenvolvimento da formação no sector da construção civil e as despesas de administração e de gestão.
- 22 Os diferentes contratos de seguros propostos pela FORA garantem aos trabalhadores um seguro complementar de reforma, bem como o pagamento de prestações, em caso de doença, de prestações de desemprego, de uma indemnização, em caso de acidente de trabalho, e de um auxílio financeiro aos sobreviventes, em caso de falecimento do trabalhador.
- 23 Em caso de adesão à convenção colectiva da construção civil, os empregadores, incluindo os que destacam trabalhadores para a Suécia, estão, em princípio, vinculados por todas as cláusulas desta última, embora certas regras sejam aplicáveis caso a caso, em função, essencialmente, do tipo de obra e da maneira como os trabalhos são realizados.

Determinação dos salários

- 24 Resulta das observações do Governo sueco que, na Suécia, a determinação das remunerações dos trabalhadores cabe aos parceiros sociais, através de negociação

colectiva. Em geral, as convenções colectivas não incluem disposições que fixem um salário mínimo enquanto tal. O salário mais baixo referido em muitas convenções colectivas é o dos trabalhadores sem qualificações e sem experiência profissional, o que implica que, em geral, só diga respeito a um número muito reduzido de pessoas. No que toca aos outros trabalhadores, a sua remuneração é determinada no quadro de negociações conduzidas no local de trabalho, com base nas qualificações do trabalhador e nas funções por ele exercidas.

25 Segundo as observações apresentadas no presente processo pelas três organizações sindicais demandadas no processo principal, na convenção colectiva da construção civil, o salário em função da produtividade corresponde à forma de remuneração normal no sector da construção. O regime dos salários em função da produtividade implica a celebração de novos acordos salariais para cada projecto de construção. Os empregadores e a secção local do sindicato podem, porém, acordar na aplicação de uma remuneração horária para uma determinada obra. Nenhum sistema de remuneração mensal é aplicável ao tipo de trabalhadores em causa no processo principal.

26 De acordo com as mesmas organizações sindicais, as negociações salariais desenrolam-se num clima de paz social que, obrigatoriamente, se segue à celebração de uma convenção colectiva. O acordo sobre os salários é celebrado, em princípio, a nível local, entre o sindicato e o empregador. Se os parceiros sociais não chegarem a um acordo a este nível, as negociações salariais são objecto de negociações centralizadas, nas quais o Byggnads tem a qualidade de parte principal do lado dos trabalhadores. Se os parceiros sociais também não chegarem a um acordo no quadro destas últimas negociações, o salário de base é determinado nos termos da «cláusula de reserva». Segundo as referidas organizações sindicais, o salário «de reserva» que, de facto, constitui apenas um mecanismo de negociação de último recurso, e não um salário mínimo, ascendia, na segunda metade de 2004, a 109 SEK (cerca de 12 euros) por hora.

Litígio no processo principal

- 27 Decorre da decisão de reenvio que a Laval é uma sociedade de direito letão, com sede em Riga. Entre Maio e Dezembro de 2004, destacou para a Suécia cerca de 35 trabalhadores, para a realização de obras da L&P Baltic Bygg AB (a seguir «Baltic»), sociedade de direito sueco cujo capital era detido a 100% pela Laval até ao fim de 2003, designadamente, para a construção de um estabelecimento escolar em Vaxholm.
- 28 A Laval, que tinha assinado, na Letónia, em 14 de Setembro e 20 de Outubro de 2004, convenções colectivas com o sindicato letão dos trabalhadores de construção, não estava vinculada por nenhuma convenção colectiva celebrada com o Byggnads, a Byggettan ou o Elektrikerna, os quais não tinham nenhum membro que fizesse parte do pessoal da Laval. Cerca de 65% dos trabalhadores letões em causa eram membros do sindicato dos trabalhadores de construção no seu Estado de origem.
- 29 Decorre das peças dos autos que, durante o mês de Junho de 2004, foram estabelecidos contactos entre a Byggettan, por um lado, e a Baltic e a Laval, por outro, e foram entabuladas negociações com vista à adesão da Laval à convenção colectiva da construção civil. A Laval pediu que os salários e as outras condições de trabalho fossem definidos paralelamente a essas negociações, a fim de que o nível das remunerações e as condições de trabalho estivessem já fixados por ocasião da adesão a esta convenção. A Byggettan acedeu a este pedido, ainda que, em geral, deva estar concluída a negociação de uma convenção colectiva, para que, a seguir, se possa iniciar uma discussão sobre os salários e as demais condições de trabalho, no âmbito da paz social obrigatória. A Byggettan recusou a introdução de um sistema de remuneração mensal, mas aceitou a proposta da Laval sobre o princípio de uma remuneração horária.

- 30 Decorre da decisão de reenvio que, aquando da reunião de negociação de 15 de Setembro de 2004, a Byggettan tinha exigido que a Laval, por um lado, aderisse à convenção colectiva da construção civil para a obra de Vaxholm e, por outro, garantisse que os trabalhadores destacados receberiam uma remuneração horária de 145 SEK (cerca de 16 euros). Essa remuneração horária baseava-se nas estatísticas salariais da região de Estocolmo (Suécia), para o primeiro trimestre de 2004, relativas aos trabalhadores dos sectores do betão e da madeira titulares de um certificado de formação profissional. A Byggettan declarou-se pronta a desencadear imediatamente uma acção colectiva caso não se chegasse a acordo neste sentido.
- 31 Segundo os documentos constantes dos autos, a Laval declarou, no decurso do procedimento no Arbetsdomstolen, que pagava aos seus trabalhadores um salário mensal de 13 600 SEK (cerca de 1 500 euros), a que acresciam diversos benefícios em espécie para refeições, alojamento e viagens, no valor de 6 000 SEK (cerca de 660 euros) por mês.
- 32 Em caso de adesão à convenção colectiva da construção civil, a Laval teria ficado vinculada, em princípio, por todas as cláusulas desta, incluindo as relativas às obrigações pecuniárias para com a Byggettan e a FORA, enumeradas no n.º 20 do presente acórdão. A assinatura dos contratos de seguro com a FORA foi proposta à Laval através de um formulário de declaração que lhe foi enviado em Dezembro de 2004.
- 33 Malgrado esta negociação, a Byggettan pediu ao Byggnads que adoptasse medidas destinadas a desencadear contra a Laval a acção colectiva anunciada na reunião de negociação de 15 de Setembro de 2004. Foi depositado um pré-aviso em Outubro de 2004.
- 34 O bloqueio da obra de Vaxholm teve início em 2 de Novembro seguinte. Esse bloqueio consistiu, designadamente, em impedir a entrega de mercadorias na obra,

na organização de piquetes de greve e em impedir os trabalhadores letões e os veículos de entrarem na obra. A Laval pediu a assistência das forças policiais, as quais a informaram de que, sendo a acção colectiva lícita segundo o direito nacional, não podiam intervir nem remover os obstáculos físicos que impediam o acesso à obra.

35 No fim do mês de Novembro de 2004, a Laval dirigiu-se ao serviço de ligação referido no n.º 9 do presente acórdão, para obter indicações sobre as condições de trabalho e de emprego que devia aplicar na Suécia, a existência ou não de um salário mínimo e a natureza das quotizações que devia pagar. Por carta de 2 de Dezembro de 2004, o director dos assuntos jurídicos deste organismo comunicou-lhe que estava obrigada a aplicar as disposições para as quais remete a lei sobre o destacamento dos trabalhadores, que cabia aos parceiros sociais chegar a acordo sobre as questões salariais, que as condições mínimas previstas nas convenções colectivas eram igualmente aplicáveis aos trabalhadores estrangeiros destacados e que, se um empregador estrangeiro tivesse de pagar quotizações em duplicado, a questão podia ser submetida aos tribunais. Para conhecer as disposições convencionais aplicáveis, a Laval deveria dirigir-se aos parceiros sociais do sector da actividade em causa.

36 Aquando do encontro de mediação organizado em 1 de Dezembro de 2004 e da audiência de conciliação perante o Arbetsdomstolen em 20 do mesmo mês, a Laval foi convidada pela Byggettan a aderir à convenção colectiva da construção civil, antes de ser discutida a questão salarial. Se a Laval tivesse aceite esta proposta, a acção colectiva teria cessado imediatamente e teria entrado em vigor a paz social, que teria permitido encetar negociações sobre os salários. Contudo, a Laval recusou-se a aderir à referida convenção, pois não lhe era possível conhecer antecipadamente as obrigações a que ficaria sujeita em matéria salarial.

37 Em Dezembro de 2004, intensificaram-se as acções colectivas contra a Laval. Em 3 de Dezembro de 2004, o Elektrikerna iniciou uma acção de solidariedade. Esta

medida teve por efeito impedir as empresas suecas pertencentes à organização patronal dos electricistas de prestarem serviços à Laval. No Natal, os trabalhadores destacados pela Laval regressaram à Letónia e não voltaram à obra em causa.

- 38 Em Janeiro de 2005, outras organizações sindicais anunciaram acções de solidariedade que consistiam num boicote de todas as obras da Laval na Suécia, embora esta empresa já não estivesse em condições de exercer as suas actividades no território deste Estado-Membro. Em Fevereiro de 2005, a cidade de Vaxholm pediu a rescisão do contrato que a vinculava à Baltic e, em 24 de Março de 2005, esta última foi declarada em situação de falência.

Questões prejudiciais

- 39 Em 7 de Dezembro de 2004, a Laval intentou no Arbetsdomstolen uma acção contra o Byggnads, a Byggettan e o Elektrikerna, em que pedia que fosse declarada a ilegalidade tanto do bloqueio como da acção de solidariedade que afectava todas as suas obras e que fosse ordenada a sua cessação. Pediu igualmente que essas organizações sindicais fossem condenadas a indemnizá-la do prejuízo sofrido. Por decisão de 22 de Dezembro de 2004, o órgão jurisdicional de reenvio indeferiu o pedido de medidas provisórias da Laval, no qual se solicitava que fosse ordenada a cessação das acções colectivas.
- 40 Interrogando-se sobre a questão de saber se os artigos 12.º CE e 49.º CE e a Directiva 96/71 se opõem a que as organizações sindicais tentem obrigar, através de uma acção colectiva, uma empresa estrangeira que destaca trabalhadores para a Suécia a aplicar uma convenção colectiva sueca, o Arbetsdomstolen decidiu, em 29 de Abril

de 2005, suspender a instância e submeter um pedido de decisão prejudicial ao Tribunal de Justiça. Na decisão de reenvio, adoptada em 15 de Setembro de 2005, esse órgão jurisdicional coloca as questões prejudiciais seguintes:

- «1) É compatível com as normas do Tratado CE sobre a livre circulação de serviços e a proibição de discriminação em razão da nacionalidade, assim como com a directiva [96/71] [...], que organizações sindicais de trabalhadores, através de uma acção colectiva sob a forma de um [bloqueio], procurem levar uma empresa prestadora de serviços estrangeira a subscrever no país de acolhimento uma convenção colectiva respeitante às condições de trabalho e de emprego, como a [convenção colectiva da construção civil], se a legislação no país de acolhimento que transpõe a [referida directiva] não contiver nenhuma disposição expressa sobre a aplicação das condições de trabalho e de emprego das convenções colectivas?
- 2) A [MBL] proíbe acções colectivas sindicais com o objectivo de afastar a aplicação de uma convenção colectiva celebrada entre outros parceiros sociais. Contudo, esta proibição só se aplica, nos termos de uma disposição especial que faz parte da denominada 'lex Britannia', quando uma organização desencadeia uma acção colectiva a propósito das condições de trabalho às quais seja directamente aplicável a [MBL], o que, na prática, implica que a proibição não se aplica às acções colectivas contra as empresas estrangeiras que operam temporariamente no país com a sua própria mão-de-obra. As normas do Tratado CE sobre a livre circulação de serviços e a proibição de discriminação em razão da nacionalidade, assim como a directiva relativa ao destacamento, obstam à aplicação desta disposição especial — que, conjuntamente com outras partes da lex Britannia, implica, na prática, que as convenções colectivas suecas são aplicáveis e prevalecem sobre convenções colectivas estrangeiras já em vigor — a uma acção colectiva sob a forma de um [bloqueio] exercido pelas organizações sindicais de trabalhadores suecas contra uma empresa prestadora de serviços estrangeira?»

- 41 Por despacho do presidente do Tribunal de Justiça de 15 de Novembro de 2005, foi indeferido o pedido do órgão jurisdicional de reenvio, de 15 de Setembro de 2005, para que o presente processo fosse submetido à tramitação acelerada prevista no artigo 104.º-A, primeiro parágrafo, do Regulamento de Processo.

Quanto à admissibilidade

- 42 O Byggnads, a Byggettan e o Elektrikerna contestam a admissibilidade do pedido de decisão prejudicial.

- 43 Em primeiro lugar, invocam a falta denexo entre as questões colocadas e a matéria de facto do processo principal. Com efeito, o órgão jurisdicional de reenvio pede ao Tribunal de Justiça que interprete as disposições relativas à livre prestação de serviços e a Directiva 96/71, ao passo que a Laval se estabeleceu na Suécia, em conformidade com o artigo 43.º CE, por intermédio da Baltic, sua filial, cujo capital detinha a 100%, até ao fim de 2003. Dado que o capital social da Laval e da Baltic era detido pelas mesmas pessoas, que estas sociedades tinham os mesmos representantes e utilizavam a mesma marca, devem ser consideradas uma só e mesma entidade económica do ponto de vista do direito comunitário, embora constituindo duas pessoas colectivas distintas. A Laval tem, portanto, a obrigação de exercer a sua actividade na Suécia, nas condições definidas pela legislação deste Estado-Membro para os seus próprios nacionais, na acepção do artigo 43.º, segundo parágrafo, CE.

- 44 Em segundo lugar, sustentam que o litígio no processo principal visa permitir à Laval subtrair-se à legislação sueca e que, por esta razão, apresenta, pelo menos em parte,

carácter artificial. A Laval, cuja actividade consiste em destacar temporariamente pessoal originário da Letónia para sociedades que exercem a sua actividade no mercado sueco, tenta eximir-se de todas as obrigações resultantes da legislação e da regulamentação sueca em matéria de convenções colectivas e tenta, invocando as disposições do Tratado relativas aos serviços, bem como a Directiva 96/71, prevalecer-se, indevidamente, das vantagens oferecidas pelo direito comunitário.

45 A este respeito, há que recordar que, no âmbito de um processo nos termos do artigo 234.º CE, que assenta numa nítida separação das funções entre os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça, qualquer apreciação dos factos da causa é da competência do juiz nacional. Do mesmo modo, compete apenas ao juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão jurisdicional a tomar, apreciar, tendo em conta as especificidades do processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que coloca ao Tribunal de Justiça. Consequentemente, desde que as questões colocadas sejam relativas à interpretação do direito comunitário, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se (v., nomeadamente, acórdãos de 25 de Fevereiro de 2003, IKA, C-326/00, Colect., p. I-1703, n.º 27; de 12 de Abril de 2005, Keller, C-145/03, Colect., p. I-2529, n.º 33; e de 22 de Junho de 2006, Conseil général de la Vienne, C-419/04, Colect., p. I-5645, n.º 19).

46 Todavia, o Tribunal de Justiça declarou igualmente que, em circunstâncias excepcionais, lhe cabe examinar as condições em que é chamado a pronunciar-se, pelo juiz nacional, a fim de este verificar a sua própria competência (v., neste sentido, acórdão de 16 de Dezembro de 1981, Foglia, 244/80, Recueil, p. 3045, n.º 21). O Tribunal de Justiça só pode recusar-se a responder a uma questão prejudicial submetida à sua apreciação por um órgão jurisdicional nacional, quando for manifesto que a interpretação do direito comunitário solicitada não tem qualquer relação com a realidade ou com o objecto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal não disponha dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às questões que lhe foram submetidas (v., designadamente, acórdãos de 13 de Março de 2001,

PreussenElektra, C-379/98, Colect., p. I-2099, n.º 39; de 22 de Janeiro de 2002, Canal Satélite Digital, C-390/99, Colect., p. I-607, n.º 19; e Conseil général de la Vienne, já referido, n.º 20).

- 47 Além disso, importa recordar que incumbe ao Tribunal de Justiça ter em conta, no quadro da repartição das competências entre os órgãos jurisdicionais comunitários e nacionais, o contexto factual e regulamentar no qual se inserem as questões prejudiciais, tal como definido pela decisão de reenvio (v., nomeadamente, acórdãos de 25 de Outubro de 2001, *Ambulanz Glöckner*, C-475/99, Colect., p. I-8089, n.º 10; de 2 de Junho de 2005, *Dörr e Ünal*, C-136/03, Colect., p. I-4759, n.º 46; e Conseil général de la Vienne, já referido, n.º 24).
- 48 No caso vertente, como observou o advogado-geral no n.º 97 das suas conclusões, o órgão jurisdicional de reenvio solicita, com as suas questões, a interpretação dos artigos 12.º CE e 49.º CE, bem como das disposições da Directiva 96/71 sobre o destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços. Resulta da decisão de reenvio que essas questões são submetidas no âmbito de um litígio que opõe a Laval ao Byggnads, à Byggettan e ao Elektrikerna, a propósito das acções colectivas por estes desencadeadas na sequência da recusa da Laval em aderir à convenção colectiva da construção civil, que este litígio tem por objecto as condições de trabalho e de emprego aplicáveis aos trabalhadores letões destacados pela Laval para uma obra situada na Suécia e executada por uma empresa pertencente ao grupo Laval e que, na sequência destas acções colectivas e da interrupção da execução das obras, os trabalhadores destacados regressaram à Letónia.
- 49 Por conseguinte, verifica-se que as questões colocadas estão em relação com o objecto do litígio no processo principal, tal como definido pelo órgão jurisdicional de reenvio, e que o contexto factual no qual se inserem essas questões não permite concluir que este litígio apresente carácter artificial.

50 Daqui resulta que o pedido de decisão prejudicial é admissível.

Quanto à primeira questão

51 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se é compatível com as regras do Tratado sobre a livre prestação de serviços e sobre a proibição de toda e qualquer discriminação em razão da nacionalidade, bem como com a Directiva 96/71, o facto de as organizações sindicais tentarem obrigar, através de uma acção colectiva sob a forma de bloqueio, um prestador de serviços estrangeiro a aderir, no Estado-Membro de acolhimento, a uma convenção colectiva relativa às condições de trabalho e de emprego, como a convenção colectiva da construção civil, quando a situação no referido Estado-Membro se caracteriza pelo facto de a legislação que transpõe essa directiva não conter nenhuma disposição expressa relativa à aplicação das condições de trabalho e de emprego previstas nas convenções colectivas.

52 Decorre da decisão de reenvio que a acção colectiva foi desencadeada pelo Byggnads e pela Byggettan devido ao facto de a Laval se ter recusado a garantir aos seus trabalhadores destacados na Suécia a remuneração horária pedida por estas organizações sindicais, quando o Estado-Membro em causa não prevê remunerações salariais mínimas, e de esta empresa se ter recusado a aderir à convenção colectiva da construção civil, cujas cláusulas estabelecem, para certas matérias referidas no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), da Directiva 96/71, condições mais favoráveis do que as previstas nas disposições legislativas pertinentes, ao passo que outras cláusulas dizem respeito a matérias não referidas nesse artigo.

53 Deve, portanto, entender-se que, com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se os artigos 12.º CE e 49.º CE, bem como a Directiva 96/71, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a que, num Estado-Membro onde as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias

referidas no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), desta directiva estão previstas por disposições legislativas, com excepção das remunerações salariais mínimas, uma organização sindical possa tentar obrigar, através de uma acção colectiva sob a forma de bloqueio de obras, como a que está em causa no processo principal, um prestador de serviços estabelecido noutro Estado-Membro a encetar negociações com ela sobre as remunerações salariais que devem ser pagas aos trabalhadores destacados, bem como a aderir a uma convenção colectiva cujas cláusulas estipulam, para algumas das referidas matérias, condições mais favoráveis do que as resultantes das disposições legislativas pertinentes, enquanto outras cláusulas têm por objecto matérias não mencionadas no artigo 3.º da referida directiva.

Disposições comunitárias aplicáveis

- 54 Para determinar as disposições comunitárias aplicáveis a um processo como o processo principal, importa recordar que, de acordo com a jurisprudência assente do Tribunal de Justiça, o artigo 12.º CE, que consagra o princípio geral da não discriminação em razão da nacionalidade, apenas se aplica de modo autónomo às situações regidas pelo direito comunitário para as quais o Tratado não preveja normas específicas de não discriminação (v. acórdãos de 26 de Novembro de 2002, Oteiza Olazabal, C-100/01, Colect., p. I-10981, n.º 25, e de 29 de Abril de 2004, Weigel, C-387/01, Colect., p. I-4981, n.º 57).
- 55 Ora, no que respeita à livre prestação de serviços, esse princípio foi consagrado e concretizado pelo artigo 49.º CE (acórdãos de 16 de Setembro de 1999, Becu e o., C-22/98, Colect., p. I-5665, n.º 32, e de 28 de Outubro de 1999, Vestergaard, C-55/98, Colect., p. I-7641, n.º 17). Assim, não é necessário que o Tribunal de Justiça se pronuncie sobre o artigo 12.º CE.
- 56 Quanto ao destacamento temporário de trabalhadores para outro Estado-Membro para aí trabalharem na construção civil ou em obras públicas no âmbito de uma

prestação de serviços fornecida pelo seu empregador, decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça que os artigos 49.º CE e 50.º CE se opõem a que um Estado-Membro proíba um prestador de serviços estabelecido noutra Estado-Membro de se deslocar livremente para o seu território com o seu pessoal, ou a que esse Estado-Membro sujeite a deslocação do pessoal em questão a condições mais restritivas. Com efeito, o facto de impor tais condições ao prestador de serviços de outro Estado-Membro sujeita-o a uma discriminação em relação aos seus concorrentes estabelecidos no Estado de acolhimento, que podem dispor livremente do seu próprio pessoal, e afecta, além disso, a sua capacidade de fornecer a prestação (acórdão de 27 de Março de 1990, *Rush Portuguesa*, C-113/89, *Colect.*, p. I-1417, n.º 12).

57 Pelo contrário, o direito comunitário não se opõe a que os Estados-Membros tornem a sua legislação ou as convenções colectivas de trabalho celebradas pelos parceiros sociais, relativas aos salários mínimos, extensivas a qualquer pessoa que efectue um trabalho assalariado, ainda que de carácter temporário, no seu território, seja qual for o Estado de estabelecimento do empregador (v., nomeadamente, acórdãos de 3 de Fevereiro de 1982, *Seco e Desquenue & Giral*, 62/81 e 63/81, *Recueil*, p. 223, n.º 14, e de 24 de Janeiro de 2002, *Portugaia Construções*, C-164/99, *Colect.*, p. I-787, n.º 21). A aplicação destas regras deve, todavia, ser adequada para garantir a realização do objectivo que prosseguem, ou seja, a protecção dos trabalhadores destacados, e não ultrapassar o necessário para atingir esse objectivo (v., neste sentido, nomeadamente, acórdãos de 23 de Novembro de 1999, *Arblade e o.*, C-369/96 e C-376/96, *Colect.*, p. I-8453, n.º 35, e de 14 de Abril de 2005, *Comissão/Alemanha*, C-341/02, *Colect.*, p. I-2733, n.º 24).

58 Neste contexto, o legislador comunitário adoptou a Directiva 96/71, com o intuito, como resulta do seu considerando 6, de prever, no interesse dos empregadores e do seu pessoal, as condições de trabalho e de emprego aplicáveis à relação de trabalho quando uma empresa estabelecida num dado Estado-Membro destaca temporariamente trabalhadores para o território de outro Estado-Membro, no âmbito de uma prestação de serviços.

- 59 Decorre do considerando 13 da Directiva 96/71 que as legislações dos Estados-Membros devem ser coordenadas de modo a prever um núcleo de regras imperativas de protecção mínima que as entidades patronais que destaquem trabalhadores devem observar no Estado de acolhimento.
- 60 Todavia, a Directiva 96/71 não harmonizou o conteúdo material dessas regras imperativas de protecção mínima. Esse conteúdo pode, pois, ser livremente definido pelos Estados-Membros, no respeito do Tratado e dos princípios gerais do direito comunitário (acórdão de 18 de Julho de 2007, Comissão/Alemanha, C-490/04, Colect., p. I-6095, n.º 19).
- 61 Por conseguinte, dado que os factos do processo principal, tal como descritos na decisão de reenvio, ocorreram ao longo do ano de 2004, ou seja, numa data posterior ao termo do prazo fixado aos Estados-Membros para a transposição da Directiva 96/71, data essa que foi fixada em 16 de Dezembro de 1999, e que esses factos são abrangidos pelo âmbito de aplicação desta directiva, deve examinar-se a primeira questão com base nas disposições da referida directiva, interpretadas à luz do artigo 49.º CE (acórdão de 12 de Outubro de 2004, Wolff & Müller, C-60/03, Colect., p. I-9553, n.ºs 25 a 27 e 45), e, se for caso disso, com base nesta última disposição.

Possibilidades ao dispor dos Estados-Membros para determinar as condições de trabalho e de emprego aplicáveis aos trabalhadores destacados, incluindo as remunerações salariais mínimas

- 62 No âmbito do processo de cooperação entre os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça, instituído pelo artigo 234.º CE, e para dar ao juiz nacional uma resposta útil que lhe permita decidir o litígio que lhe foi submetido (v. acórdãos de 17 de Julho de 1997, Krüger, C-334/95, Colect., p. I-4517, n.º 22; de 28 de Novembro

de 2000, *Roquette Frères*, C-88/99, *Colect.*, p. I-10465, n.º 18; e de 15 de Junho de 2006, *Air Liquide Industries Belgium*, C-393/04 e C-41/05, *Colect.*, p. I-5293, n.º 23), importa examinar as possibilidades ao dispor dos Estados-Membros para determinarem as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias referidas no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), da Directiva 96/71, incluindo as remunerações salariais mínimas, que as empresas devem garantir aos trabalhadores que destacam no âmbito de uma prestação de serviços transnacional.

63 Com efeito, resulta quer da decisão de reenvio quer das observações apresentadas no âmbito do presente processo que, por um lado, quanto à determinação das condições de emprego dos trabalhadores destacados, relativas a tais matérias, as remunerações salariais mínimas constituem a única condição de emprego cuja fixação, na Suécia, não segue uma das vias previstas pela Directiva 96/71 e que, por outro, a obrigação, imposta à Laval, de negociar com as organizações sindicais a fim de tomar conhecimento das remunerações que devem ser pagas aos seus trabalhadores assim como a de aderir à convenção colectiva da construção civil estão na base do litígio no processo principal.

64 Por força do artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, primeiro e segundo travessões, da Directiva 96/71, as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias referidas nas alíneas a) a g) desta disposição são fixadas, para prestações de serviços transnacionais no domínio da construção, quer por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas quer por convenções colectivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral. As convenções colectivas e as decisões arbitrais, na acepção desta norma, são aquelas que devem ser respeitadas por todas as empresas pertencentes ao sector ou à profissão em causa e abrangidas pelo seu âmbito de aplicação territorial.

65 O artigo 3.º, n.º 8, segundo parágrafo, da Directiva 96/71 permite, além disso, que os Estados-Membros, na falta de um sistema de declaração de aplicação geral de convenções colectivas ou de decisões arbitrais, tomem por base as que produzem efeitos gerais sobre todas as empresas semelhantes pertencentes ao sector em causa,

ou as celebradas pelas organizações de parceiros sociais mais representativas no plano nacional e que são aplicadas em todo o território nacional.

66 Resulta da letra desta disposição que o recurso a esta última possibilidade exige, por um lado, que o Estado-Membro decida deste modo e, por outro, que a aplicação das convenções colectivas às empresas que destacam trabalhadores garanta a estes últimos, quanto às matérias enumeradas no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), da Directiva 96/71, uma igualdade de tratamento em relação às empresas nacionais pertencentes ao sector ou à profissão em causa, que estejam em situação idêntica. Há igualdade de tratamento, na acepção do artigo 3.º, n.º 8, da referida directiva, quando estas últimas empresas estão, no que respeita às referidas matérias, sujeitas às mesmas obrigações que as empresas que efectuam destacamentos e estas obrigações produzem os mesmos efeitos relativamente a ambas as categorias de empresas.

67 É pacífico que, na Suécia, as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias referidas no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), da Directiva 96/71, com excepção das remunerações salariais mínimas, foram fixadas por disposições legislativas. É igualmente pacífico que as convenções colectivas não são declaradas de aplicação geral e que este Estado-Membro não utilizou a possibilidade prevista no artigo 3.º, n.º 8, segundo parágrafo, desta directiva.

68 Deve observar-se, a este respeito, que a Directiva 96/71 não se destina a harmonizar sistemas de determinação das condições de trabalho e de emprego nos Estados-Membros, os quais continuam livres de escolher, a nível nacional, um sistema que não figure expressamente entre os previstos na referida directiva, desde que não coloque obstáculos à prestação de serviços entre os Estados-Membros.

- 69 Decorre das peças dos autos que, na Suécia, as autoridades nacionais confiaram aos parceiros sociais a fixação, através de negociações colectivas, das remunerações salariais que as empresas nacionais devem pagar aos seus trabalhadores e que, tratando-se de empresas de construção, tal sistema implica uma negociação caso a caso, no local de trabalho, tendo em conta a qualificação e as funções dos trabalhadores em causa.
- 70 Quanto às obrigações salariais que podem ser impostas aos prestadores de serviços estabelecidos noutros Estados-Membros, deve recordar-se que o artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea c), da Directiva 96/71 só se refere às remunerações salariais mínimas. Por conseguinte, esta disposição não pode ser invocada para justificar uma obrigação imposta a esses prestadores de serviços, de respeitarem remunerações salariais como as que as organizações sindicais demandadas no processo principal pretendem impor no âmbito do sistema sueco, as quais não constituem salários mínimos e não são, de resto, fixadas segundo as modalidades previstas, a este respeito, no artigo 3.º, n.ºs 1 e 8, da referida directiva.
- 71 Deve, portanto, concluir-se nesta fase que um Estado-Membro onde as remunerações salariais mínimas não são determinadas por uma das vias previstas no artigo 3.º, n.ºs 1 e 8, da Directiva 96/71 não pode, com base nesta directiva, impor às empresas estabelecidas noutros Estados-Membros, no âmbito de uma prestação de serviços transnacional, uma negociação caso a caso, no local de trabalho, tendo em conta a qualificação e as funções dos trabalhadores, para que estas empresas tomem conhecimento do salário que deverão pagar aos seus trabalhadores destacados.
- 72 No seguimento do presente acórdão, será ainda necessário apreciar, à luz do artigo 49.º CE, as obrigações decorrentes de tal sistema de fixação dos salários para as empresas estabelecidas noutro Estado-Membro.

Matérias que podem ser abrangidas pelas condições de trabalho e de emprego aplicáveis aos trabalhadores destacados

73 A fim de garantir o respeito de um núcleo de regras imperativas de protecção mínima, o artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Directiva 96/71 prevê que os Estados-Membros providenciarão no sentido de que, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, no âmbito de uma prestação de serviços transnacional, as empresas garantam aos trabalhadores destacados no seu território as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias indicadas nesta disposição, a saber, os períodos máximos de trabalho e os períodos mínimos de descanso; a duração mínima das férias anuais remuneradas; as remunerações salariais mínimas, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias; as condições de disponibilização dos trabalhadores, nomeadamente por empresas de trabalho temporário; a segurança, a saúde e a higiene no trabalho; as medidas de protecção aplicáveis às condições de trabalho e de emprego das mulheres grávidas e das puérperas, das crianças e dos jovens; e a igualdade de tratamento entre homens e mulheres assim como outras disposições em matéria de não discriminação.

74 Esta disposição visa, por um lado, garantir uma concorrência leal entre as empresas nacionais e as empresas que realizam uma prestação de serviços transnacional, na medida em que impõe a estas últimas que reconheçam aos seus trabalhadores, no que diz respeito a uma lista limitada de matérias, as condições de trabalho e de emprego fixadas, no Estado-Membro de acolhimento, por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas ou por convenções colectivas ou por decisões arbitrais, na acepção do artigo 3.º, n.º 8, da Directiva 96/71, que constituem regras imperativas de protecção mínima.

75 Assim, esta disposição impede que, ao aplicar aos seus trabalhadores, em tais matérias, as condições de trabalho e de emprego em vigor no Estado-Membro de origem, as empresas estabelecidas noutros Estados-Membros possam praticar uma

concorrência desleal relativamente às empresas do Estado-Membro de acolhimento, no âmbito de uma prestação de serviços transnacional, se o nível de protecção social for mais elevado neste último.

76 Por outro lado, esta mesma disposição visa garantir aos trabalhadores destacados a aplicação das regras de protecção mínima do Estado-Membro de acolhimento quanto às condições de trabalho e de emprego relativas a essas matérias, enquanto exercem uma actividade laboral, a título temporário, no território do referido Estado-Membro.

77 O reconhecimento desta protecção mínima tem por consequência, quando o nível de protecção que decorre das condições de trabalho e de emprego reconhecido aos trabalhadores destacados no Estado-Membro de origem, no que diz respeito às matérias referidas no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), da Directiva 96/71, é inferior ao nível da protecção mínima reconhecida no Estado-Membro de acolhimento, proporcionar a estes trabalhadores melhores condições de trabalho e de emprego neste último Estado.

78 Todavia, decorre do n.º 19 do presente acórdão que, no processo principal, certas cláusulas da convenção colectiva da construção civil divergem, no que diz respeito a certas matérias referidas no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), da Directiva 96/71, nomeadamente, quanto ao tempo de trabalho e às férias anuais, das disposições legislativas suecas que fixam as condições de trabalho e de emprego aplicáveis aos trabalhadores destacados, ao estabelecer condições mais favoráveis.

79 É verdade que o artigo 3.º, n.º 7, da Directiva 96/71 prevê que os n.ºs 1 a 6 deste artigo não obstam à aplicação de condições de trabalho e de emprego mais favoráveis para os trabalhadores. Decorre, além disso, do considerando 17 da

referida directiva que as regras imperativas de protecção mínima em vigor no Estado de acolhimento não devem impedir a aplicação de tais condições.

80 Porém, o artigo 3.º, n.º 7, da Directiva 96/71 não pode ser interpretado no sentido de que permite ao Estado-Membro de acolhimento subordinar a realização de uma prestação de serviços no seu território ao respeito de condições de trabalho e de emprego que vão além das regras imperativas de protecção mínima. Com efeito, quanto às matérias referidas no seu artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), a Directiva 96/71 prevê expressamente o grau de protecção cujo respeito o Estado-Membro de acolhimento tem o direito de exigir às empresas estabelecidas noutros Estados-Membros a favor dos seus trabalhadores destacados no seu território. Além disso, tal interpretação equivaleria a privar de efeito útil a referida directiva.

81 Por conseguinte, e sem prejuízo da faculdade de as empresas estabelecidas noutros Estados-Membros aderirem voluntariamente, no Estado-Membro de acolhimento, designadamente no âmbito de um compromisso assumido para com o seu próprio pessoal destacado, a uma convenção colectiva de trabalho eventualmente mais favorável, o nível de protecção que deve ser garantido aos trabalhadores destacados no território do Estado-Membro de acolhimento é limitado, em princípio, ao previsto no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), da Directiva 96/71, a não ser que estes trabalhadores já beneficiem, por aplicação da lei ou de convenções colectivas no Estado-Membro de origem, de condições de trabalho e de emprego mais favoráveis quanto às matérias referidas nessa disposição.

82 Deve precisar-se ainda que, nos termos do artigo 3.º, n.º 10, primeiro travessão, da Directiva 96/71, os Estados-Membros podem impor condições de trabalho e de emprego relativas a matérias diferentes das referidas especificamente no n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), do referido artigo 3.º da directiva, respeitando o

Tratado e na medida em que se trate de disposições de ordem pública aplicáveis, da mesma maneira, às empresas nacionais e às de outros Estados-Membros.

- 83 No processo principal, certas cláusulas da convenção colectiva da construção civil dizem respeito a matérias não especificamente referidas no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), da Directiva 96/71. A este respeito, decorre do n.º 20 do presente acórdão, que a adesão a esta convenção colectiva implica, para as empresas, a aceitação de obrigações de carácter pecuniário como, por exemplo, pagar à Byggettan um montante equivalente a 1,5% da massa salarial, a título do controlo das remunerações exercido por esta organização sindical, e, à companhia de seguros FORA, por um lado, 0,8% da massa salarial, a título do «suplemento especial da construção», e, por outro, 5,9% desta massa, a título de diversos prémios de seguro.
- 84 Todavia, é pacífico que estas obrigações foram impostas sem que as autoridades nacionais tenham recorrido ao artigo 3.º, n.º 10, da Directiva 96/71. As cláusulas controvertidas da convenção colectiva da construção civil foram, com efeito, estabelecidas através da negociação entre os parceiros sociais, que não constituem entidades de direito público e que não se podem basear nesta disposição para invocar razões de ordem pública, com vista a demonstrar a conformidade, com o direito comunitário, de uma acção colectiva como a que está em causa no processo principal.
- 85 É ainda necessário apreciar, à luz do artigo 49.º CE, a acção colectiva desencadeada pelas organizações sindicais demandadas no processo principal, quer na medida em que tenta obrigar um prestador estabelecido noutro Estado-Membro a encetar negociações sobre os salários que devem ser pagos aos trabalhadores destacados quer na medida em que tenta obrigar este prestador a aderir a uma convenção colectiva cujas cláusulas estabelecem, para certas matérias referidas no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), da Directiva 96/71, condições mais favoráveis do que as resultantes das disposições legislativas pertinentes, ao passo que outras cláusulas dizem respeito a matérias não referidas nesta disposição.

Quanto à apreciação da acção colectiva em causa no processo principal à luz do artigo 49.º CE

- 86 A propósito da aplicação dos meios de pressão de que as organizações sindicais dispõem a fim de impor a adesão a uma convenção colectiva e uma negociação salarial, as demandadas no processo principal e os Governos dinamarquês e sueco sustentam que o direito de desencadear acções colectivas no quadro da negociação com um empregador não é abrangido pelo âmbito de aplicação do artigo 49.º CE, uma vez que, em conformidade com o artigo 137.º, n.º 5, CE, como alterado pelo Tratado de Nice, a Comunidade não é competente para regular este direito.
- 87 A este respeito, basta recordar que, embora nos domínios não abrangidos pela competência da Comunidade, os Estados-Membros continuem, em princípio, livres de fixar as condições da existência dos direitos em causa e as modalidades do exercício destes direitos, não é menos verdade que, no exercício dessa competência, esses Estados são obrigados a respeitar o direito comunitário (v., por analogia, quanto à segurança social, acórdãos de 28 de Abril de 1998, Decker, C-120/95, Colect., p. I-1831, n.ºs 22 e 23, e Kohll, C-158/96, Colect., p. I-1931, n.ºs 18 e 19; e, quanto à fiscalidade directa, acórdãos de 4 de Março de 2004, Comissão/França, C-334/02, Colect., p. I-2229, n.º 21, e de 13 de Dezembro de 2005, Marks & Spencer, C-446/03, Colect., p. I-10837, n.º 29).
- 88 Logo, o facto de o artigo 137.º CE não se aplicar ao direito de greve nem ao direito de *lock-out* não permite excluir uma acção colectiva, como a que está em causa no processo principal, do domínio da livre prestação de serviços.
- 89 Segundo as observações dos Governos dinamarquês e sueco, o direito de desencadear uma acção colectiva constitui um direito fundamental excluído, enquanto tal, do âmbito de aplicação do artigo 49.º CE e da Directiva 96/71.

- 90 A este respeito, deve notar-se que o direito de desencadear uma acção colectiva é reconhecido quer por vários instrumentos internacionais em que os Estados-Membros colaboraram ou a que aderiram, como a Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961, aliás, expressamente mencionada no artigo 136.º CE, e a Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho, de 9 de Julho de 1948, relativa à liberdade sindical e à protecção do direito sindical, quer por instrumentos elaborados pelos referidos Estados-Membros a nível comunitário ou no âmbito da União Europeia, como a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, adoptada na reunião do Conselho Europeu realizada em Estrasburgo, em 9 de Dezembro de 1989, igualmente mencionada no artigo 136.º CE, e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, proclamada em 7 de Dezembro de 2000, em Nice (JO C 364, p. 1).
- 91 Embora o direito de desencadear uma acção colectiva deva ser reconhecido como direito fundamental que faz parte integrante dos princípios gerais de direito comunitário, cujo respeito é assegurado pelo Tribunal de Justiça, o seu exercício pode ser sujeito a determinadas restrições. Com efeito, como reafirma o artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, está protegido de acordo com o direito comunitário e com as legislações e práticas nacionais.
- 92 Embora seja verdade que, como recorda o Governo sueco, o direito de desencadear acções colectivas goza, na Suécia, assim como noutros Estados-Membros, de protecção constitucional, decorre do n.º 10 do presente acórdão que, segundo a Constituição sueca, este direito, que inclui, nesse Estado-Membro, o bloqueio de obras, pode ser exercido salvo se uma lei ou um acordo dispuserem em sentido contrário.
- 93 A este respeito, o Tribunal de Justiça já declarou que a protecção dos direitos fundamentais constitui um interesse legítimo susceptível de justificar, em princípio, uma restrição às obrigações impostas pelo direito comunitário, mesmo por força de

uma liberdade fundamental garantida pelo Tratado, como a livre circulação de mercadorias (v. acórdão de 12 de Junho de 2003, Schmidberger, C-112/00, Colect., p. I-5659, n.º 74) ou a livre prestação de serviços (v. acórdão de 14 de Outubro de 2004, Omega, C-36/02, Colect., p. I-9609, n.º 35).

- 94 Como o Tribunal de Justiça declarou nos referidos acórdãos Schmidberger e Omega, o exercício dos direitos fundamentais em causa, ou seja, respectivamente, das liberdades de expressão e de reunião, bem como o respeito da dignidade humana, não escapa ao âmbito de aplicação das disposições do Tratado. Este exercício deve ser conciliado com as exigências relativas aos direitos protegidos pelo Tratado e ser conforme com o princípio da proporcionalidade (v., neste sentido, acórdãos, já referidos, Schmidberger, n.º 77, e Omega, n.º 36).
- 95 Decorre do que precede que o carácter fundamental inerente ao direito de desencadear uma acção colectiva não é susceptível de excluir do âmbito de aplicação do direito comunitário tal acção, desencadeada contra uma empresa estabelecida noutro Estado-Membro, que destaca trabalhadores no quadro de uma prestação transnacional de serviços.
- 96 Importa, por conseguinte, examinar se o facto de as organizações sindicais de um Estado-Membro poderem desencadear uma acção colectiva nas condições supramencionadas constitui uma restrição à livre prestação de serviços e, em caso afirmativo, se esta pode ser justificada.
- 97 A este respeito, deve recordar-se que, na medida em que visa eliminar restrições à livre prestação de serviços, resultantes da circunstância de o prestador estar

estabelecido num Estado-Membro diferente daquele onde a prestação deve ser fornecida, o artigo 49.º CE é directamente aplicável nas ordens jurídicas dos Estados-Membros, no termo do período de transição, e confere aos particulares direitos que estes podem invocar nos tribunais e que os órgãos jurisdicionais nacionais devem salvaguardar (v., nomeadamente, acórdãos de 3 de Dezembro de 1974, van Binsbergen, 33/74, Colect., p. 543, n.º 26; de 14 de Julho de 1976, Donà, 13/76, Colect., p. 545, n.º 20; de 4 de Dezembro de 1986, Comissão/Irlanda, 206/84, Colect., p. 3817, n.º 16; e de 11 de Janeiro de 2007, ITC, C-208/05, Colect., p. I-181, n.º 67).

98 Há que recordar ainda que o respeito do artigo 49.º CE se impõe também às regulamentações de natureza não pública destinadas a regular, de forma colectiva, as prestações de serviços. Com efeito, a abolição dos obstáculos à livre prestação de serviços entre os Estados-Membros ficaria comprometida se a supressão das barreiras de origem estatal pudesse ser neutralizada por obstáculos resultantes do exercício da sua autonomia jurídica, por associações ou por organismos que não são de direito público (v. acórdãos de 12 de Dezembro de 1974, Walrave e Koch, 36/74, Colect., p. 595, n.ºs 17 e 18; de 15 de Dezembro de 1995, Bosman, C-415/93, Colect., p. I-4921, n.ºs 83 e 84; e de 19 de Fevereiro de 2002, Wouters e o., C-309/99, Colect., p. I-1577, n.º 120).

99 No processo principal, deve observar-se que o direito de as organizações sindicais de um Estado-Membro desencadearem acções colectivas, através das quais as empresas estabelecidas noutros Estados-Membros possam ser obrigadas a aderir à convenção colectiva da construção civil da qual constam cláusulas que divergem das disposições legislativas por estabelecerem condições de trabalho e de emprego mais favoráveis quanto às matérias referidas no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), da Directiva 96/71, e outras que têm por objecto matérias não previstas na referida disposição, é susceptível de tornar menos atractiva ou mais difícil, para essas empresas, a execução de trabalhos de construção no território sueco e constitui, por isso, uma restrição à livre prestação de serviços na acepção do artigo 49.º CE.

- 100 O mesmo cabe afirmar, *a fortiori*, quanto à circunstância de que, a fim de tomar conhecimento das remunerações salariais mínimas que devem ser pagas aos seus trabalhadores destacados, as referidas empresas podem ser obrigadas, através de acções colectivas, a uma negociação de duração indeterminada com as organizações sindicais, no local de execução da prestação de serviços.
- 101 Decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça que, constituindo a livre prestação de serviços um princípio fundamental da Comunidade (v., nomeadamente, acórdãos de 4 de Dezembro de 1986, Comissão/França, 220/83, Colect., p. 3663, n.º 17, e Comissão/Dinamarca, 252/83, Colect., p. 3713, n.º 17), só é admissível uma restrição a esta liberdade se prosseguir um objectivo legítimo, compatível com o Tratado, e se se justificar por razões imperiosas de interesse geral, na medida em que, nesse caso, seja adequada a garantir a realização do objectivo prosseguido e não ultrapasse o que é necessário para o alcançar (v., nomeadamente, acórdãos de 5 de Junho de 1997, SETTG, C-398/95, Colect., p. I-3091, n.º 21; de 30 de Março de 2006, Servizi Ausiliari Dottori Commercialisti, C-451/03, Colect., p. I-2941, n.º 37; e de 5 de Dezembro de 2006, Cipolla e o., C-94/04 e C-202/04, Colect., p. I-11421, n.º 61).
- 102 As organizações sindicais demandadas no processo principal e o Governo sueco alegam que as restrições em causa são justificadas, atendendo a que são necessárias para garantir a protecção de um direito fundamental reconhecido pelo direito comunitário e que têm por objectivo a protecção dos trabalhadores, a qual constitui uma razão imperiosa de interesse geral.
- 103 Observe-se, a este respeito, que o direito de desencadear uma acção colectiva com o objectivo de proteger os trabalhadores do Estado de acolhimento contra uma eventual prática de *dumping* social pode constituir uma razão imperiosa de interesse

geral, na acepção da jurisprudência do Tribunal de Justiça, susceptível de justificar, em princípio, uma restrição a uma das liberdades fundamentais garantidas pelo Tratado (v., neste sentido, acórdão *Arblade e o.*, já referido, n.º 36; e acórdãos de 15 de Março de 2001, *Mazzoleni e ISA*, C-165/98, Colect., p. I-2189, n.º 27; 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 33; e de 11 de Dezembro de 2007, *International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union*, C-438/05, Colect., p. I-10779, n.º 77).

104 Importa acrescentar que, nos termos do artigo 3.º, n.º 1, alíneas c) e j), CE, a acção da Comunidade implica não apenas um «mercado interno caracterizado pela abolição, entre os Estados-Membros, dos obstáculos à livre circulação de mercadorias, de pessoas, de serviços e de capitais» mas igualmente «[u]ma política social». Com efeito, o artigo 2.º CE enuncia que a Comunidade tem como missão, nomeadamente, promover «o desenvolvimento harmonioso, equilibrado e sustentável das actividades económicas» e «um elevado nível de emprego e de protecção social».

105 Por conseguinte, dado que a Comunidade tem não apenas uma finalidade económica mas também uma finalidade social, os direitos que decorrem das disposições do Tratado relativas à livre circulação de mercadorias, de pessoas, de serviços e de capitais devem ser ponderados com os objectivos prosseguidos pela política social, entre os quais figuram, como decorre do artigo 136.º CE, nomeadamente, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma protecção social adequada e o diálogo entre parceiros sociais.

106 No processo principal, o *Byggnads* e a *Byggettan* alegam que o bloqueio organizado contra a *Laval* tinha por objectivo a protecção dos trabalhadores.

- 107 A este respeito, deve observar-se que, em princípio, um bloqueio desencadeado por uma organização sindical do Estado-Membro de acolhimento, tendo em vista garantir condições de trabalho e de emprego de um determinado nível aos trabalhadores destacados no âmbito de uma prestação de serviços transnacional, constitui um objectivo de protecção dos trabalhadores.
- 108 Todavia, deve entender-se que, quanto às obrigações específicas ligadas à adesão à convenção colectiva da construção civil, que as organizações sindicais procuram impor às empresas estabelecidas noutros Estados-Membros através de uma acção colectiva como a que está em causa no processo principal, o entrave que esta última implica não pode ser justificado à luz de tal objectivo. Com efeito, além do que resulta dos n.ºs 81 e 83 do presente acórdão, tratando-se de trabalhadores destacados no âmbito de uma prestação de serviços transnacional, o empregador destes últimos é obrigado, devido à coordenação realizada pela Directiva 96/71, a respeitar um núcleo de regras imperativas de protecção mínima no Estado-Membro de acolhimento.
- 109 Por último, quanto à negociação salarial que as organizações sindicais pretendem impor, através de uma acção colectiva como a que está em causa no processo principal, às empresas estabelecidas noutro Estado-Membro e que destacam temporariamente trabalhadores para o território do Estado-Membro de acolhimento, deve sublinhar-se que é verdade que o direito comunitário não impede os Estados-Membros de imporem a essas empresas, através dos meios adequados, a observância das suas regras em matéria de salário mínimo (v. acórdãos, já referidos, *Seco e Desquenue & Giral*, n.º 14; *Rush Portuguesa*, n.º 18; e *Arblade e o.*, n.º 41).
- 110 Todavia, acções colectivas como as que estão em causa no processo principal não podem ser justificadas à luz do objectivo de interesse geral mencionado no n.º 102 do presente acórdão, quando a negociação salarial que visam impor a uma empresa estabelecida noutro Estado-Membro se insere num contexto nacional caracterizado

pela falta de disposições, seja de que natureza for, suficientemente precisas e acessíveis para não tornar, na prática, impossível ou excessivamente difícil a determinação, por parte de tal empresa, das obrigações que deve respeitar em termos de salário mínimo (v., neste sentido, acórdão Arblade e o., já referido, n.º 43).

- 111 Tendo em conta o que precede, deve responder-se à primeira questão que os artigos 49.º CE e 3.º da Directiva 96/71 devem ser interpretados no sentido de que se opõem a que, num Estado-Membro onde as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias referidas no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), desta directiva estão previstas por disposições legislativas, com excepção das remunerações salariais mínimas, uma organização sindical possa tentar obrigar, através de uma acção colectiva sob a forma de um bloqueio de obras, como a que está em causa no processo principal, um prestador de serviços estabelecido noutro Estado-Membro a encetar negociações com ela sobre as remunerações salariais que devem ser pagas aos trabalhadores destacados, bem como a aderir a uma convenção colectiva cujas cláusulas estipulam, para algumas das referidas matérias, condições mais favoráveis do que as resultantes das disposições legislativas pertinentes, ao passo que outras cláusulas têm por objecto matérias não mencionadas no artigo 3.º da referida directiva.

Quanto à segunda questão

- 112 Com a segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se os artigos 49.º CE e 50.º CE se opõem a que, num Estado-Membro, a proibição imposta às organizações sindicais, de desencadear uma acção colectiva com o objectivo de revogar ou de modificar uma convenção colectiva celebrada por terceiros, seja subordinada à condição de que a acção diga respeito a condições de trabalho e de emprego às quais a lei nacional se aplica directamente, o que implica, para uma empresa que destaca trabalhadores para esse Estado-Membro no âmbito de uma prestação de serviços e que está vinculada por uma convenção colectiva regulada pelo direito de outro Estado-Membro, a impossibilidade de invocar tal proibição face a essas organizações.

- 113 Esta questão diz respeito à aplicação das disposições da MBL que introduziram um sistema de luta contra o *dumping* social, nos termos do qual o prestador de serviços não pode esperar que, no Estado-Membro onde realiza a sua prestação, sejam de algum modo tomadas em conta as obrigações decorrentes das convenções colectivas às quais está já sujeito no Estado-Membro onde se encontra estabelecido. Decorre deste sistema que são autorizadas as acções colectivas contra empresas vinculadas por uma convenção colectiva sujeita à lei de outro Estado-Membro da mesma maneira que o são contra as que não estão vinculadas por nenhuma convenção colectiva.
- 114 Segundo jurisprudência assente, a livre prestação de serviços implica, nomeadamente, a eliminação de toda e qualquer discriminação exercida contra o prestador em razão da sua nacionalidade ou do facto de se encontrar estabelecido num Estado-Membro diferente daquele onde a prestação deve ser efectuada (v., nomeadamente, acórdãos de 26 de Fevereiro de 1991, Comissão/França, C-154/89, Colect., p. I-659, n.º 12; Comissão/Itália, C-180/89, Colect., p. I-709, n.º 15; Comissão/Grécia, C-198/89, Colect., p. I-727, n.º 16; e de 18 de Julho de 2007, Comissão/Alemanha, já referido, n.º 83).
- 115 De acordo com jurisprudência igualmente assente, uma discriminação só pode consistir na aplicação de regras diferentes a situações comparáveis ou na aplicação da mesma regra a situações diferentes (v., nomeadamente, acórdãos de 14 de Fevereiro de 1995, Schumacker, C-279/93, Colect., p. I-225, n.º 30; de 22 de Março de 2007, Talotta, C-383/05, Colect., p. I-2555, n.º 18; bem como de 18 de Julho de 2007, Lakebrink e Peters-Lakebrink, C-182/06, Colect., p. I-6705, n.º 27).
- 116 A este respeito, importa referir que uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal, que não tem em conta, independentemente do seu conteúdo, as convenções colectivas a que as empresas que destacam trabalhadores para a Suécia já estão vinculadas no Estado-Membro onde estão estabelecidas, cria

uma discriminação contra estas empresas, na medida em que lhes aplica o mesmo tratamento que é reservado às empresas nacionais que não concluíram uma convenção colectiva.

117 Ora, resulta do artigo 46.º CE, que é de interpretação estrita, que as regras discriminatórias só podem ser justificadas por razões de ordem pública, de segurança pública e de saúde pública (v. acórdão de 18 de Julho de 2007, Comissão/ Alemanha, já referido, n.º 86).

118 A este respeito, decorre da decisão de reenvio que a aplicação deste regime às empresas estabelecidas noutros Estados-Membros, que estão vinculadas por convenções colectivas a que a lei sueca não é directamente aplicável, visa, por um lado, permitir às organizações sindicais agir para que todos os empregadores presentes no mercado de trabalho sueco apliquem remunerações e outras condições de emprego correspondentes às que são normalmente praticadas na Suécia e, por outro, criar as condições de uma concorrência leal, em igualdade de condições, entre empregadores suecos e empresários provenientes de outros Estados-Membros.

119 Dado que nenhuma das considerações indicadas no número anterior remete para razões de ordem pública, de segurança pública e de saúde pública, na acepção do artigo 46.º CE, aplicado em conjugação com o artigo 55.º CE, deve concluir-se que uma discriminação como a que está em causa no processo principal não pode ser justificada.

120 Face às considerações que precedem, há que responder à segunda questão que os artigos 49.º CE e 50.º CE se opõem a que, num Estado-Membro, a proibição imposta às organizações sindicais, de desencadear uma acção colectiva com o objectivo de revogar ou de modificar uma convenção colectiva celebrada por terceiros, seja subordinada à condição de que a acção diga respeito a condições de trabalho e de emprego às quais a lei nacional se aplica directamente.

Quanto às despesas

- 121 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 efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

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

- 1) Os artigos 49.º CE e 3.º da Directiva 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, devem ser interpretados no sentido de que se opõem a que, num Estado-Membro onde as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias referidas no artigo 3.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) a g), desta directiva estão previstas por disposições legislativas, com excepção das remunerações salariais mínimas, uma organização sindical possa tentar obrigar, através de uma acção colectiva sob a forma de um bloqueio de obras, como a que está em causa no processo principal, um prestador de serviços estabelecido noutro Estado-Membro a encetar negociações com ela sobre as remunerações salariais que devem ser pagas aos trabalhadores destacados, bem como a aderir a uma convenção colectiva cujas cláusulas estipulam, para algumas das referidas matérias, condições mais favoráveis do que as resultantes das disposições legislativas pertinentes, ao passo que outras cláusulas têm por objecto matérias não mencionadas no artigo 3.º da referida directiva.

- 2) **Os artigos 49.º CE e 50.º CE opõem-se a que, num Estado-Membro, a proibição imposta às organizações sindicais, de desencadear uma acção colectiva com o objectivo de revogar ou de modificar uma convenção colectiva celebrada por terceiros, seja subordinada à condição de que a acção diga respeito a condições de trabalho e de emprego às quais a lei nacional se aplica directamente.**

Assinaturas