

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
SIEGBERT ALBER

apresentadas em 17 de Junho de 2003 ¹

I — Introdução

1. O presente pedido de decisão prejudicial diz respeito à manutenção de direitos dos trabalhadores em caso de reforma antecipada no âmbito de uma transferência de empresas. A título preliminar, coloca-se a questão de saber se as prestações previstas podem ser consideradas «prestações de velhice» na acepção do artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos (a seguir «Directiva 77/187»)². Caso assim não seja, coloca-se a questão de saber se os direitos dos recorrentes às prestações constituem obrigações da entidade patronal na acepção do artigo 3.º, n.º 2, e se, por isso, são transferidas para o cessionário em caso de transferência da empresa. Se o direito às prestações se transferir para o cessionário em caso de transferência da empresa, coloca-se, por fim, a questão de saber em que medida um trabalhador pode eventualmente renunciar aos seus direitos.

I — Quadro jurídico

A — Disposições de direito comunitário

2. Directiva 77/187

3. Artigo 1.º

«1. A presente directiva é aplicável às transferências de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos que resultem de uma cessão convencional ou de fusão que impliquem mudança de empresário.

[...]

4. Artigo 3.º

«1. Os direitos e obrigações do cedente emigrantes de um contrato de trabalho ou

1 — Língua original: alemão.

2 — JO L 61, p. 26; EE 05 F2 p. 122.

de uma relação de trabalho existentes à data da transferência na acepção do n.º 1 do artigo 1.º são, por este facto, transferidos para o cessionário.

concedidas pelos regimes complementares de previdência, profissionais ou interprofissionais, que existam fora dos regimes legais de segurança dos Estados-Membros.

[...]»

Os Estados-Membros podem prever que, mesmo após a data de transferência na acepção do n.º 1 do artigo 1.º, o cedente seja corresponsável pelas obrigações resultantes de um contrato de trabalho ou de [uma] relação [de trabalho] juntamente com o cessionário.

B — Disposições de direito nacional

1) Disposições legais

2. Após a transferência, na acepção do n.º 1 do artigo 1.º, o cessionário mantém as condições de trabalho acordadas por convenção colectiva nos mesmos termos em que esta as previa para o cedente, até à data da rescisão ou do termo da convenção colectiva ou da entrada em vigor ou aplicação de outra convenção colectiva.

5. A Directiva 77/187 foi transposta para o Reino Unido pelas Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 [regulamentação de 1981 relativa à transferência de empresas (protecção do emprego), a seguir «TUPE»].

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

6. As disposições relevantes das Regulations 5, 6 e 7 das TUPE são as seguintes:

«5) Efeitos da transferência nos contratos de trabalho, etc.

3. Os n.ºs 1 e 2 não se aplicam aos direitos que os trabalhadores tenham às prestações de velhice e invalidez ou de sobrevivência

1. [...] a transferência em causa não tem por efeito pôr termo ao contrato de traba-

lho de uma pessoa que trabalhe para o cedente na empresa ou na parte da empresa transferida, mas todo e qualquer contrato que, na falta desta disposição, tenha sido rescindido, continuará a produzir efeitos após a transferência como se tivesse sido inicialmente celebrado entre o trabalhador e o cessionário.

2. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, *supra*, [...], quando da efectivação da transferência:

— todos os direitos, poderes, deveres e obrigações do cedente, resultantes ou em conexão com tal contrato, serão transferidos para o cessionário em virtude das presentes Regulations; e

— considera-se que todos os actos praticados antes da transferência pelo cedente ou em sua representação, em relação a tal contrato ou a uma pessoa empregada da empresa ou de parte dela, são praticados pelo cessionário ou em sua representação [...]

6) Efeitos da transferência em causa nas convenções colectivas

Quando, no momento da transferência, exista uma convenção colectiva celebrada

pelo cedente ou em sua representação com um sindicato por este reconhecido, abrangendo qualquer trabalhador cujo contrato de trabalho seja protegido pela Regulation 5(1), *supra*, aplicam-se as seguintes regras:

a) [...] esta convenção, na sua aplicação ao trabalhador, continua a produzir efeitos após a transferência como se tivesse sido celebrada pelo cessionário ou em sua representação com esse sindicato e, em consequência, considera-se que todo e qualquer acto praticado, antes da transferência, em virtude dessa convenção ou em conexão com ela, no âmbito da sua aplicação, tal como especificada *supra*, pelo cedente ou em sua representação, é, após a transferência, praticado pelo cessionário ou em sua representação [...]

7) Exclusão dos regimes de reforma profissionais

1. As Regulations 5 e 6 não se aplicam:

a) às cláusulas de um contrato de trabalho ou de uma convenção colectiva que digam respeito a um regime de reforma profissional na aceção do Social Secu-

rity Pensions Act 1975 ou da Social Security Pensions (Northern Ireland) Order 1975; ou

- b) aos direitos, poderes, deveres ou obrigações resultantes desse contrato ou em conexão com ele ou que existam em virtude de tal convenção e relacionados com tal regime ou de qualquer modo criados em conexão com o emprego dessa pessoa e relacionados com esse regime.

2. Para efeitos do n.º 1, *supra*, considera-se que quaisquer disposições de um regime de reforma profissional que não respeitem às prestações de velhice, de invalidez ou de sobrevivência não fazem parte do regime.»

2) Disposições das convenções colectivas nacionais

7. Há que tomar em consideração, no presente caso, a par das disposições legislativas, as condições de trabalho do General Whitley Council. De acordo com o contrato de trabalho celebrado entre os recorrentes no processo principal e o National Health Service (a seguir «NHS»), as condições de emprego de acordo com as General Whitley Council Conditions of Service (condições de emprego do General Whitley Council, a seguir «condições de emprego do GWC») são aplicáveis a este contrato.

8. A section 45 das condições de emprego do GWC prevê o pagamento de um montante fixo por despedimento («lump sum redundancy payment»), quando um trabalhador com um determinado tempo mínimo de serviço

— seja objecto de despedimento por redução de efectivos, ou

— se reforme antecipadamente por mudanças organizacionais.

Por força do n.º 12 desta disposição, a entidade patronal é obrigada (por força do contrato) a pagar estas prestações aos seus empregados.

9. A section 46 das condições de emprego do GWC prevê o pagamento imediato de uma prestação de reforma melhorada e de uma indemnização nas três situações de reforma seguintes:

— em caso de redução de efectivos,

— no interesse da eficiência do serviço,

— por mudanças organizacionais.

10. A expressão «mudanças organizacionais» («organisational change») da section 45 é definida em termos de reforma voluntária antecipada para contribuir para evitar o despedimento por redução de efectivos. Na essência, é equivalente a uma reforma voluntária. A redacção da section 46 indica que a expressão «mudanças organizacionais» nesta section tem o mesmo significado que na section 45.

11. A expressão «no interesse da eficiência do serviço» deve ser entendida no seu sentido habitual. Um exemplo do significado dessa expressão é fornecido pelas Directrizes NHS de 1995. Nestas directrizes afirma-se que as entidades patronais do NHS podem promover a reforma antecipada de membros do seu pessoal com base no interesse da eficiência do serviço numa situação em que a produtividade do interessado, embora aceitável no passado, tenha continuamente declinado durante em certo período de tempo até chegar a um nível inaceitável e, após terem sido tomadas as medidas adequadas, se considere improvável que a sua produtividade melhore.

III — Matéria de facto

12. Até 1 de Novembro de 1994, os recorrentes no processo principal, S. G. Martin, R. K. A. Daby e B. J. Willis trabalharam para o Redwood College of Health Studies como professores de enfermagem, com termos e condições de

emprego que determinavam: «A sua relação laboral é regida pelas condições do General and Nurses and Midwives Whitley Council.»

13. Como parte de uma iniciativa do Governo, destinada a transferir o ensino da enfermagem para um sector da educação mais elevado, foi proposto que o Redwood College passasse a fazer parte da recorrida South Bank University.

14. Em 27 de Outubro de 1994, a South Bank University escreveu ao pessoal do Redwood College, informando-o de que, a partir de 1 de Novembro de 1994, passaria a trabalhar para a recorrida. A carta referia ainda que seria proposto ao pessoal, em Novembro, um contrato de trabalho com a South Bank University. Não havia a obrigação de aceitar os termos e condições de trabalho da recorrida. O pessoal já não podia pertencer ao National Health Service Pension Scheme (regime de pensões do NHS); os trabalhadores tinham, antes, direito a três opções, no que respeitava a pensões de velhice:

- i) Opção 1: abandono dos acordos sobre pensões do NHS e celebração de um novo acordo;
- ii) Opção 2: transferência dos direitos do regime de pensões do NHS Pension Scheme para um dos regimes de pensões da recorrida;

iii) Opção 3: abandono dos acordos sobre pensões do NHS, mas sem adesão a um novo regime.

South Bank University. Nessa data, a sua relação de trabalho com o National Health Service cessou.

15. Por carta de 31 de Outubro de 1994, a South Bank University afirmou ao representante sindical dos recorrentes no processo principal:

«Em caso de reforma por invalidez permanente, tanto o Teacher's Scheme como o Local Government Scheme conferem aos trabalhadores o direito de receberem a majoração máxima a que tenham direito. Essa majoração não é discricionária, mas sim obrigatória.

Em caso de reforma antecipada por qualquer outra razão, a majoração é discricionária.

Contudo, como já se disse, no caso de algum trabalhador transferido da Redwood ter um direito contratual à aplicação da referida disposição e esta ser legalmente executável, então a Universidade honrará, como sempre, as suas obrigações legais».

16. Em 1 de Novembro de 1994, o Redwood College foi integrado na South Bank University. S. G. Martin, R. K. A. Daby e B. J. Willis passaram a ser trabalhadores da

17. Por cartas de princípios de Novembro de 1994, tanto S. G. Martin como B. J. Willis manifestaram a sua preocupação pelo facto de as condições de emprego da South Bank University serem, em especial em relação a acordos sobre pensões, menos favoráveis do que as do Redwood College e invocaram que pretendiam conservar os seus actuais direitos.

18. Em 24 de Novembro de 1994, a South Bank University escreveu individualmente a S. G. Martin, R. K. A. Daby e B. J. Willis, propondo-lhes um contrato nos seus próprios termos e condições. As cartas incluíam um formulário de contrato que continha os diversos termos e condições de emprego.

19. Nenhum dos recorrentes aceitou os termos e condições de emprego da recorrida e, conseqüentemente, continuaram nos termos e condições especificados nos seus contratos de trabalho ao tempo da transferência. Isso foi confirmado a S. G. Martin por carta de 21 de Fevereiro de 1995.

20. S. G. Martin, R. K. A. Daby e B. J. Willis aderiram ao Teacher's Superannuation Scheme. Pediram igualmente para transferir os seus direitos a pensão do NHS para o Teacher's Superannuation Scheme. Contudo, apenas R. K. A. Daby e

B. J. Willis puderam transferir os seus direitos a pensão do NHS. S. G. Martin não pôde efectuar essa transferência porque tinha mais de 60 anos no momento da transferência da empresa.

21. Em 22 de Outubro de 1996, o Ministério da Educação e do Emprego fez propostas que, se efectivadas, teriam dado como resultado serem os custos da reforma antecipada suportados pela South Bank University e não pelo Teacher's Superannuation Scheme. Em particular, as propostas consistiam em alterar os regulamentos pertinentes, de modo a que, a partir de 1 de Abril de 1997, os professores a quem fosse concedida a reforma antecipada recebessem uma pensão mais baixa e que fosse exigido à entidade patronal que compensasse esses professores. O Vice Chancellor da South Bank University escreveu a todo o pessoal docente com mais de 50 anos um memorando, com data de 16 de Dezembro de 1996, advertindo-o de que se as propostas fossem postas em prática, a South Bank University deixaria de poder propor reformas antecipadas a partir de 31 de Março de 1997.

22. Através de um novo memorando de 14 de Janeiro de 1997, o Vice Chancellor escreveu a todo o pessoal docente com mais de 50 anos, pondo-o ao corrente do estado das propostas e propondo reformas antecipadas com escolha entre uma de duas hipóteses. Estabelecia-se um calendário para todos aqueles que desejassem essa reforma antecipada, de modo a garantir que essa reforma pudesse ser efectuada até 31 de Março de 1997.

23. Por carta de 20 de Janeiro de 1997, R. K. A. Daby manifestou o desejo de se reformar antecipadamente; S. G. Martin escreveu uma carta em termos semelhantes em 17 de Janeiro de 1997.

24. Por cartas de 12 de Fevereiro e 3 de Março de 1997, respectivamente, foram dadas a R. K. A. Daby e S. G. Martin indicações pormenorizadas quanto às condições da reforma voluntária antes de 31 de Março de 1997.

25. R. K. A. Daby, por carta de 17 de Fevereiro de 1997, declarou que desejava reformar-se antecipadamente de acordo com estas disposições; S. G. Martin escreveu uma carta em termos semelhantes, em 7 de Março de 1997. Por cartas de 5 e 7 de Março de 1997, respectivamente, foi feita a R. K. A. Daby e S. G. Martin uma proposta formal de reforma voluntária, sendo-lhes pedido que confirmassem a sua aceitação através da sua assinatura. R. K. A. Daby assinou em 8 de Março de 1997, S. G. Martin em 10 de Março de 1997.

26. Consequentemente, os contratos de trabalho de R. K. A. Daby e S. G. Martin terminaram em 31 de Março de 1997. Segundo considera o órgão jurisdicional de reenvio, a sua reforma antecipada ocorreu no interesse da eficiência do serviço, nos termos da section 46 das condições de emprego do GWC.

27. B. J. Willis continuou a trabalhar para a South Bank University.

28. Os três recorrentes alegam no processo principal ter direito à aplicação das sections 45 e 46 das condições de emprego do GWC enquanto trabalharem para a South Bank University. R. K. A. Daby e S. G. Martin alegam especificamente que deviam ter beneficiado da aplicação dessas sections no momento da reforma antecipada. B. J. Willis pede que seja declarado que a section 46 continua a ser aplicável ao seu contrato de trabalho enquanto trabalhar para a recorrida. A South Bank University aceita que o direito de beneficiar da section 45 das condições de emprego do GWC se transferiu juntamente com os recorrentes no momento da transferência.

29. Enquanto trabalharam para o Redwood College, as condições de emprego dos recorrentes eram reguladas pelo Ministro da Saúde, nos termos do National Health Service (Remuneration and Conditions of Service) Regulations 1991 (Regulamento NHS [salário e condições de emprego] 1991; Regulamento NHSRCS 1991). Nos termos deste diploma, tiveram lugar aumentos de salário, que foram consequência de negociações de revisão salarial por intermédio do Whitley Council. O sindicato a que os recorrentes pertenciam, o Royal College of Nursing, estava representado no Whitley Council e, por conseguinte, tomou parte activa nas negociações de revisão salarial. A recorrida South Bank University não faz parte do National Health Service e não teve qualquer participação nas negociações salariais com o Whitley Council. A revisão salarial do pessoal da recorrida é feita de acordo com um processo de negociação separado.

30. O tribunal de reenvio coloca as seguintes questões («issues»), que se distinguem das questões prejudiciais, para a interpretação das TUPE à luz do direito comunitário:

- i) Os direitos previstos na section 46 das condições de emprego do GWC foram transferidos e aplicam-se aos recorrentes a partir de 1 de Novembro de 1994?
- ii) A section 46 conferia direitos individuais aos recorrentes enquanto trabalharam no Redwood College e, se assim for, esses direitos foram transferidos com os recorrentes no momento da transferência em Novembro de 1994 — em especial tendo em conta a Regulation 7(1) e (2) das TUPE?
- iii) Os pedidos dos recorrentes para aderirem ao Teachers' Superannuation Scheme (regime de pensões dos professores) ou a transferência de direitos adquiridos tiveram algum tipo de efeitos quanto à solução destas questões?
- iv) Qual o efeito de os recorrentes aceitarem a reforma antecipada em condições inferiores às previstas nas sections 45 e 46 das condições de emprego do GWC?

31. O tribunal de reenvio considera que as respostas a estas questões dependem dos efeitos das TUPE. As questões tornam-se ainda mais complicadas tendo em conta os efeitos da adesão dos recorrentes ao Teachers' Superannuation Scheme e o facto de lhes ter sido dado a entender que as possibilidades de reforma antecipada podiam ser restringidas no futuro devido a mudanças no financiamento dessas possibilidades.

32. Fazendo referência aos acórdãos do Employment Appeal Tribunal no processo Frankling/BPS Public Sector Limited e da High Court of Justice no processo Beckman/Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd., bem como ao pedido de decisão prejudicial no processo Beckman³, o tribunal de reenvio não considera possível decidir com total confiança as questões colocadas.

IV — Das questões prejudiciais

33. Nestas circunstâncias, o Employment Tribunal submeteu ao Tribunal de Justiça, a título prejudicial, as seguintes questões:

«1) Os eventuais direitos resultantes de despedimento ou de reforma antecipada por acordo com a entidade patronal enquadram-se na definição de 'direitos e obrigações', na acepção do artigo 3.º, n.º 1, da directiva?

2) O direito dos trabalhadores ao pagamento de prestações de reforma antecipada e de indemnização por despedimento por redução de efectivos no interesse do serviço/por mudanças organizacionais constitui um direito a prestações de velhice, invalidez ou sobrevivência, na acepção do artigo 3.º, n.º 3, da directiva?

3) Se e na medida em que a resposta à questão 2 seja negativa, existe uma obrigação do cedente, resultante do contrato de trabalho, da relação de trabalho ou de convenção colectiva na acepção do artigo 3.º, n.º 1 e/ou n.º 2, que seja transferida devido à transferência da empresa e que torne o cessionário responsável pelo pagamento dessas prestações ao trabalhador em virtude do despedimento?

4) Se as respostas às questões 2 e 3 forem, respectivamente, negativa e afirmativa, pode o trabalhador, apesar de tudo, aceitar renunciar ao seu direito ao pagamento antecipado da pensão e da indemnização por reforma e/ou pagamento anual e da indemnização compensatória em circunstâncias em que o

³ — Acórdão de 4 de Junho de 2002, Katia Beckman (C-164/00, Colect., p. I-4893).

regime de pensões do cessionário não lhe confere os mesmos direitos nas mesmas circunstâncias ou não lhe confere quaisquer direitos e ele

com base em direitos a pensão antecipada inferiores àqueles a que têm direito em aplicação da directiva?

- i) se torna membro do regime de pensões do cessionário, para o qual paga cotizações e/ou para o qual a entidade patronal cessionária paga cotizações em seu nome;
- ii) se torna membro do regime de pensão do cessionário, para o qual paga cotizações e a entidade patronal cessionária paga cotizações em seu nome e vê deferido o seu pedido de transferência dos direitos a pensão adquiridos no regime de pensões do cedente para o regime de pensões do cessionário?
- 5) Em caso de resposta afirmativa, quais são os critérios que o órgão jurisdicional nacional deve seguir para decidir, em tais circunstâncias, se o trabalhador deu o seu acordo?
- 6) Deve o artigo 3.º, n.º 1 e/ou n.º 2, da directiva ser interpretado no sentido de que impede o cessionário de propor aos trabalhadores transferidos a opção entre reformarem-se antecipadamente
- 7) A resposta à questão anterior é diferente se, ao propor aos trabalhadores transferidos a opção entre a reforma antecipada em condições menos vantajosas do que aquelas a que têm direito em aplicação da directiva, o cessionário declara que deixará de haver, no futuro, prestações de reforma antecipada?
- 8) Se as partes tiverem acordado que o trabalhador se reformará antecipadamente nos termos propostos pela entidade patronal, que critérios deve o tribunal nacional aplicar para determinar se a transferência da empresa constitui a razão desse acordo em conformidade com o princípio enunciado pelo Tribunal de Justiça no acórdão [de 10 de Fevereiro de 1988, Tellerup, dito 'Daddy's Dance Hall' (324/86, Colect., p. 739⁴)]?
- 9) Se o artigo 3.º da directiva tiver por efeito impedir o cessionário de propor aos trabalhadores transferidos a possibilidade de se reformarem antecipadamente com base em direitos a reforma antecipada menos favoráveis do que aqueles a que têm direito em aplicação

4 — Acórdão de 10 de Fevereiro de 1988, Tellerup/Daddy's Dance Hall (324/86, Colect. p. 739).

da directiva, quais são as consequências para os trabalhadores que aceitem a reforma antecipada na base proposta pela entidade patronal?»

V — Alegações das partes

A — *Questões prejudiciais 1 a 3*

1) Recorrentes no processo principal e Reino Unido

34. Na opinião de S. G. Martin, R. K. A. Daby e B. J. Willis, bem como do Reino Unido, o direito de receber um pagamento anual e uma indemnização fixa por reforma nos termos da section 46, entra no âmbito de aplicação da Regulation 5 das TUPE. Os direitos às prestações nos termos das condições de emprego do GWC fazem parte dos contratos de trabalho dos recorrentes e foram transferidos para a nova entidade patronal, nos termos da Regulation 5. O Reino Unido acrescenta que os direitos também se transferiram para o cessionário da empresa, apesar de ainda não estarem materializados antes da transferência de empresa.

35. No que respeita aos efeitos da Regulation 7 das TUPE, os direitos a prestações

resultantes da section 46 estão excluídos das disposições derogatórias da Regulation 7(2). As prestações nos termos da section 46 não podem ser classificados como «prestações de velhice» por três razões: em primeiro lugar, porque a finalidade da section 46 é facultar uma compensação contra o desemprego durante um determinado período. Em segundo lugar, os direitos não resultam do facto de se atingir a idade da reforma, mas da partida antecipada do trabalhador da empresa em virtude de redução de efectivos, por razões de eficiência do serviço ou devido a mudanças organizacionais. E, finalmente, os direitos têm a natureza de compensações e não de pensões de reforma ou de velhice.

36. Os recorrentes consideram que o artigo 3.º, n.º 3, deve ser interpretado restritivamente e só diz respeito a pagamentos relacionados com o risco da velhice e não aos relacionados somente com a idade e os anos de serviço.

2) South Bank University

37. Em contrapartida, a South Bank University é de opinião que a section 46, ao remeter para o regime legal, estabelece, por um lado, os direitos e, por outro, as obrigações do regime de pensões em causa, mas não da entidade patronal dos recorrentes. As TUPE impõem, na Regulation 5, a transferência das obrigações da entidade patronal resultantes do ou em relação com o contrato de trabalho. Uma vez que a

section 46 não impôs quaisquer obrigações à entidade patronal, nada se transferiu para a recorrida.

38. A recorrida não contesta que as prestações devidas por despedimento ou reforma antecipada se transferem sempre para o cessionário, nos termos do artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 77/187. Porém, no caso em apreço, não existem direitos transferíveis, uma vez que os trabalhadores (os recorrentes no processo principal), no momento da transferência da empresa, ainda não tinham adquirido nenhuns direitos. Competia exclusivamente à sua entidade patronal propor-lhes ou não a reforma antecipada, em função das necessidades operacionais da empresa.

39. Em todo o caso, a section 46 das condições de emprego do GWC, na medida em que se reporta a um regime de pensões de reforma específico de uma empresa, enquadra-se na definição do contrato de trabalho ou da convenção colectiva e, por conseguinte, no âmbito da Regulation 7(1) das TUPE. Direitos resultantes ou relacionados com regimes de pensões específicos de uma empresa não se transferem. As prestações descritas na section 46 são concedidas em caso de reforma antecipada com pensão melhorada e devem, por isso, ser qualificadas como «prestações de velhice».

40. A South Bank University alega que eventuais «direitos» resultantes da section 46 antes de 1 de Novembro de 1994 não foram transferidos, mas extinguiram-se

quando os recorrentes deixaram de ser membros do NHS Pension Scheme e aderiram ao Teachers' Superannuation Scheme.

3) Comissão

41. Tal como os recorrentes no processo principal e o Reino Unido, a Comissão considera que as prestações em causa são «direitos e obrigações» na acepção do artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 77/187 que, em caso de transferência de empresa, se transferem para o adquirente/cessionário.

42. Contudo, a Comissão, à semelhança da South Bank University, pronuncia-se a favor de uma interpretação extensiva do artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 77/187. As prestações de características idênticas também devem ser classificadas como «prestações de velhice». Essa qualificação deve ter em conta, entre outras, a questão de saber se as prestações resultam do esforço próprio dos trabalhadores ou se provêm de um fundo especial, criado para o efeito.

43. No entanto, a Comissão considera que compete aos tribunais nacionais a decisão sobre se as prestações em causa correspondem às do artigo 3.º, n.º 3.

B — *Questões prejudiciais 4 a 9*

1) Recorrentes no processo principal, Reino Unido e Comissão

44. S. G. Martin, R. K. A. Daby e B. J. Willis descrevem os efeitos da section 46 à época em que trabalhavam para o NHS, isto é, antes de 1 de Novembro de 1994. Tinham essencialmente adquirido um direito à duplicação dos anos de serviço que contavam para a reforma, ou seja, um direito a uma pensão e a uma indemnização por reforma antecipada mais elevadas nas circunstâncias referidas na section 46 das condições de emprego do GWC.

45. Na opinião dos recorrentes, partilhada pelo Reino Unido e pela Comissão, ao aderirem ao Teachers' Superannuation Scheme, não renunciaram aos seus direitos contratuais nos termos da section 46. Permanecer no sistema do NHS após a data da transferência não era possível. A única opção que os recorrentes efectivamente tinham a partir dessa data era aderir ao Teachers' Scheme, para que a nova entidade patronal fizesse contribuições para o seu regime de pensões, ou não contribuir para nenhum regime de pensões.

46. Além disso, as respostas dadas às questões suscitadas pelo pessoal em 9 de

Outubro de 1994, conjuntamente com a diversa correspondência no momento da transferência, indicam que o pessoal que permanecesse com os termos e condições do GWC mantinha todos os seus direitos, quer tivessem ou não aderido ao Teachers' Superannuation Scheme.

47. No quadro da resposta à questão de saber quais os direitos que S. G. Martin e R. K. A. Daby tinham no termo da sua relação laboral, remetem para os acórdãos Tellerup/Daddy's Dance Hall⁵, bem como Watson Rask e Christensen⁶. Segundo estes acórdãos, os trabalhadores não podem renunciar aos direitos que lhes são conferidos pela directiva relativa à manutenção dos direitos e esses direitos não podem ser restringidos, mesmo com o seu consentimento. O mesmo princípio se aplica quando é feita uma proposta de reforma antecipada mas a proposta não inclui os direitos protegidos pela directiva.

48. Em sua opinião, as alterações aos seus contratos de trabalho resultaram única e exclusivamente da transferência da empresa. Em virtude desta transferência, tiveram de optar por outro regime de pensões. A South Bank University também não invocou nenhum outro motivo, eventualmente económico, técnico ou de carácter organizativo para as alterações das condições de emprego.

⁵ — Referido na nota 4.

⁶ — Acórdão de 12 de Novembro de 1992, Watson Rask e Christensen (C-209/91, Colect., p. I-5753).

49. Os recorrentes nunca renunciaram efectivamente aos seus direitos nos termos da section 46, nem o podiam fazer, nem na transferência de empresa em Novembro de 1994, nem no quadro da reforma antecipada em Março de 1997. Também as alterações de Março de 1997 resultaram exclusivamente da transferência de empresa. A South Bank University, nas suas propostas, partiu do princípio de que os recorrentes no processo principal perderam os seus direitos em virtude da transferência de empresa.

50. S. G. Martin, R. K. A. Daby e B. J. Willis alegam que, segundo a jurisprudência, as suas condições de emprego podem ser alteradas na mesma medida em que o poderiam ter sido pela sua anterior entidade patronal até à referida data, o Redwood College, e que o motivo para as alterações não poderia ter sido a própria transferência da empresa. A Directiva 77/187 tem como objectivo proteger o trabalhador contra alterações que lhe sejam prejudiciais em caso de uma transferência de empresa. De facto, a nova entidade patronal pode alterar o contrato de trabalho no âmbito do direito nacional. No entanto, com isso não se pode contornar o objectivo da directiva. O efeito útil do artigo 3.º da directiva seria esvaziado se fossem permitidas alterações resultantes das transferências de empresas.

51. No caso em apreço, as alterações aos contratos de trabalho resultam exclusivamente da transferência da empresa, na opinião dos três recorrentes no processo principal, aos quais se junta o Reino Unido. A South Bank University não estava dis-

posta ou preparada para oferecer condições idênticas às oferecidas pela NHS. Se os recorrentes no processo principal tivessem continuado ao serviço do NHS, as alterações não se teriam verificado. S. G. Martin, R. K. A. Daby e B. J. Willis não tinham, sem a transferência da empresa, nenhuma razão para concordar com um agravamento das suas condições de emprego relativamente às prestações em caso de reforma antecipada.

52. Em consequência, os recorrentes propõem que as respostas às questões 4 a 9 sejam no sentido de que os direitos garantidos pela directiva não podem ser alterados mesmo com o acordo dos trabalhadores, caso as alterações resultem da transferência de uma empresa.

2) South Bank University

53. Em contrapartida, a South Bank University é de opinião que S. G. Martin, R. K. A. Daby e B. J. Willis concordaram que as regras do NHS Pensions Scheme já não lhes eram aplicáveis. Em consequência, a sua reforma antecipada ocorreu ao abrigo das regras do Teachers' Superannuation Scheme. Nos termos do direito nacional, os recorrentes podiam aceitar uma alteração, o que fizeram.

54. O acordo foi dado depois da transferência da empresa. Trata-se de uma alteração do contrato de trabalho que não foi motivada pela transferência da empresa. Segundo o acórdão Tellerup/Daddy's

Dance Hall, a manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, que não pode ser afastada mesmo com o acordo dos trabalhadores, deve distinguir-se da alteração do contrato de trabalho por mútuo acordo entre os trabalhadores e a nova entidade patronal. A admissibilidade de uma alteração dessa natureza deve ser decidida exclusivamente à luz do direito nacional. Em todo o caso, o Tribunal de Justiça pode, no âmbito da resposta à quarta questão, definir os critérios segundo os quais deve ser decidido quando é que existe uma alteração do contrato de trabalho resultante da transferência da empresa.

55. A South Bank University considera que tinha o direito de propor os termos da reforma voluntária antecipada. Em contrapartida, se S. G. Martin e R. K. A. Daby tivessem insistido em condições diferentes, não lhes teria sido proposta a pensão antecipada. Nesse caso, a sua relação de trabalho teria prosseguido até à idade normal da reforma. Contudo, eles aceitaram as condições oferecidas, pelo que não podem agora alegar que o acordo deveria ter sido feito em condições diferentes.

56. Cabia também à South Bank University determinar em que condições propunha a reforma voluntária antecipada. S. G. Martin e R. K. A. Daby podiam concordar ou discordar consoante desejassem.

57. Além disso, os recorrentes no processo principal não tinham o direito de se reformar antecipadamente com uma pensão aumentada. As condições propostas foram aceites sem objecção. S. G. Martin e R. K. A.

Daby concordaram em reformar-se antecipadamente nas condições propostas. Estes acordos não foram feitos «unicamente devido à transferência».

58. A South Bank University entende que as respostas às questões prejudiciais 4 a 9 devem ser no sentido de que são permitidas as alterações a um contrato de trabalho admissíveis segundo o direito nacional. Uma renúncia a direitos protegidos pela directiva, unicamente devido a uma transferência de empresa, só existe no caso de um trabalhador aceitar ser transferido para o cessionário sem as condições de emprego existentes.

VI — Apreciação

59. O litígio diz respeito à qualificação jurídica das prestações previstas na section 46 das condições de emprego do GWC. As partes no processo principal litigam sobre a questão de saber em que medida as prestações aí citadas devem ser consideradas «prestações de velhice» na acepção do artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 77/187 e se, conseqüentemente, fica excluída a transferência da obrigação de pagamento da prestação para o cessionário de um estabelecimento. No caso de as prestações em causa não serem «prestações de velhice», as partes litigam sobre o fundamento jurídico destas prestações, isto é, se elas resultam do contrato de trabalho ou da relação laboral, ou de uma convenção colectiva e, conseqüentemente, se devem ser retomadas, em caso de transferência de estabelecimento, pelo cessionário, nos termos do artigo 3.º,

n.ºs 1 e 2, da Directiva 77/187, ou se têm um fundamento legal, ficando excluída, assim, uma transferência. Finalmente, caso a obrigação de realizar a prestação recaia sobre o cessionário da empresa, as partes litigam sobre a questão de saber se os trabalhadores podem renunciar aos seus direitos ou sobre se e em que medida o cessionário da empresa pode alterar as relações de trabalho.

n.º 3, da Directiva 77/187, as prestações pagas a partir do momento em que o trabalhador chega ao termo normal da sua carreira, previsto pela economia geral do regime de reforma em causa. Em contrapartida, as prestações pagas em caso de despedimento por redução de efectivos, mesmo que sejam calculadas por referência às modalidades de cálculo das prestações de reforma normal, não são abrangidas por esta disposição. Em consequência, as prestações de reforma antecipada, bem como as prestações destinadas a melhorar as condições de tal reforma, pagas em caso de despedimento a trabalhadores que tenham atingido uma certa idade, não constituem prestações de velhice, de invalidez ou de sobrevivência de regimes complementares de previdência profissionais ou interprofissionais referidas no artigo 3.º, n.º 3, da directiva⁸.

A — *Quanto às questões prejudiciais 1 a 3*

60. As questões prejudiciais 2 e 3 correspondem, no essencial, às duas questões colocadas no acórdão Katia Beckman⁷. No acórdão que proferiu nesse processo, o Tribunal de Justiça declarou que o artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 77/187, uma vez que constitui uma excepção, deve ser objecto de interpretação estrita. Os direitos dos trabalhadores só não se transferem para o cessionário se se tratar de uma das prestações taxativamente enumeradas naquela disposição, devendo os conceitos constantes da disposição ser entendidos em sentido estrito.

61. Apenas devem ser consideradas «prestações de velhice», na acepção do artigo 3.º,

62. De facto, no processo principal, as prestações nos termos da section 46 das condições de emprego do GWC dependem de uma idade mínima (50 anos) e estão associadas a um período mínimo de exercício da actividade para a qual existe obrigatoriedade de contribuição para o regime de seguro de velhice. Contudo, o direito às prestações não surge por se ter atingido uma determinada idade, mas devido ao desemprego.

63. Mesmo quando as prestações só são pagas a pessoas que tenham atingido uma determinada idade mínima, não é o facto de se ter atingido essa idade que desencadeia automaticamente o seu pagamento. Nem todas as pessoas que atingem os 50

7 — Referido na nota 3.

8 — Acórdão Katia Beckmann (referido na nota 3, n.ºs 29 a 32).

anos têm direito às prestações, mas apenas aquelas que, depois de terem atingido essa idade mínima, abandonam a empresa por determinadas razões, definidas na section 46 das condições de emprego do GWC.

64. O acórdão Beckman determina ainda, por referência ao acórdão Abels⁹, que no caso de direitos e obrigações que se transferem para o cessionário nos termos do artigo 3.º, n.ºs 1 ou 2, da directiva, é irrelevante que estes tenham origem em actos da autoridade pública ou quais as modalidades práticas dessa implementação¹⁰. Em consequência, é irrelevante que os direitos dos recorrentes enquanto trabalhadores para o Redwood College também estivessem regulamentados por lei¹¹. As obrigações da antiga entidade patronal resultavam do contrato de trabalho e da convenção colectiva e transferiram-se, por isso, para o cessionário, nos termos do artigo 3.º, n.ºs 1 e 2, da Directiva 77/187.

65. Com base na jurisprudência referida, pode responder-se do seguinte modo às questões prejudiciais 2 e 3:

Questão 2: Prestações de reforma antecipada, bem como prestações destinadas a melhorar as condições de tal reforma,

9 — Acórdão de 7 de Fevereiro de 1985, Abels (135/83, Recueil, p. 469, n.º 37).

10 — Acórdão Katia Beckman (referido na nota 3, n.ºs 37 e segs.).

11 — V. também, a este respeito, as explicações no n.º 81 das conclusões que apresentei em 13 de Dezembro de 2001, Katia Beckmann (C-164/00, Colect. 2002, pp. I-4893, I-4896).

pagas, em caso de despedimento, a trabalhadores que tenham atingido uma certa idade, não constituem prestações de velhice, de invalidez ou de sobrevivência de regimes complementares de previdência profissionais ou interprofissionais referidas no artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos.

Questão 3: O artigo 3.º da Directiva 77/187 deve ser interpretado no sentido de que obrigações aplicáveis em caso de despedimento de um trabalhador, emergentes de um contrato de trabalho, de uma relação de trabalho ou de uma convenção colectiva que vinculem o cedente em relação a esse trabalhador, são transferidas para o cessionário nas condições e nos limites definidos no referido artigo, independentemente do facto de essas obrigações terem origem em actos da autoridade pública ou de terem sido implementadas por tais actos e independentemente das modalidades práticas dessa implementação.

66. A resposta à primeira questão resulta das considerações anteriores. As prestações que são objecto do presente processo correspondem às que estavam em causa no acórdão Beckman. Naquele processo, o Tribunal de Justiça não viu nenhum motivo para duvidar de uma transferência dos direitos ainda não materializados no momento da transferência da empresa. O

objectivo de protecção da directiva, que consiste em manter os direitos dos trabalhadores em caso de transferência de uma empresa, milita igualmente no sentido de os direitos resultantes do contrato de trabalho ou da relação de trabalho que, como aqui, ainda não se materializaram pelo facto de a reforma antecipada ainda não se ter concretizado, serem considerados «direitos e obrigações» na acepção do artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 77/187. Em consequência, deve responder-se do seguinte modo à primeira questão prejudicial:

Questão 1: Direitos resultantes de despedimento ou de reforma antecipada por acordo com o trabalhador enquadram-se na definição de «direitos e obrigações» na acepção do artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 77/187.

B — *Questões prejudiciais 4 a 9*

67. As questões prejudiciais 4 a 9 dizem respeito à possibilidade de um trabalhador renunciar aos seus direitos que, em princípio, são transferidos no âmbito de uma transferência de empresa nos termos da Directiva 77/187. Simultaneamente, dizem respeito à distinção entre uma renúncia daquela natureza e, em geral, à possibilidade de alterar um contrato de trabalho por mútuo acordo.

68. O Tribunal de Justiça também já tomou posição quanto a esta problemática. No acórdão Tellerup/Daddy's Dance Hall, declarou que um trabalhador não pode renunciar aos direitos que lhe são conferidos pela Directiva 77/187, mesmo que os inconvenientes para ele resultantes dessa renúncia sejam compensados por benefícios tais que ele não seja globalmente colocado numa situação menos favorável. O artigo 3.º da Directiva 77/187 é direito imperativo e não está na disponibilidade das partes. Não é admissível uma restrição dos direitos conferidos aos trabalhadores pela directiva, mesmo com o seu consentimento¹².

69. Porém, o Tribunal de Justiça também referiu, nesse acórdão, que a Directiva 77/187 apenas visa harmonizar parcialmente a matéria em causa ao alargar, no essencial, à hipótese de transferência de empresas a protecção garantida aos trabalhadores, de forma autónoma, pelo direito dos diferentes Estados-Membros. A directiva não pretende instaurar um nível de protecção uniforme para o conjunto da Comunidade em função de critérios comuns. O benefício da directiva apenas pode, pois, ser invocado para garantir que o trabalhador interessado se encontra protegido nas suas relações com o cessionário da mesma forma que nas suas relações com o cedente, nos termos das normas jurídicas do Estado-Membro em causa.

12 — Acórdão Tellerup/Daddy's Dance Hall (referido na nota 4, n.º 15).

70. Em face destas considerações, o Tribunal de Justiça declarou que, na medida em que o direito nacional permite, fora da hipótese de transferência de empresas, a modificação da relação de trabalho em sentido desfavorável aos trabalhadores, uma modificação desse tipo não pode ser excluída pelo simples facto de a empresa ter sido entretanto objecto de transferência e de, conseqüentemente, o acordo ter sido celebrado com o novo empresário. Com efeito, subrogando-se o cessionário na posição do cedente, nos termos do n.º 1 do artigo 3.º da directiva, no que se refere aos direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho, esta pode ser modificada relativamente ao cessionário dentro dos mesmos limites em que essa alteração seria admissível em relação ao cedente, sendo claro que, em nenhuma dessas hipóteses, a transferência da empresa pode servir de fundamento para essa modificação¹³. Esta jurisprudência foi confirmada nos acórdãos *Watson Rask e Christensen*, bem como *Collino e Chiappero*¹⁴.

71. Com base na jurisprudência citada, deve concluir-se, em primeiro lugar, que *S. G. Martin, R. K. A. Daby e B. J. Willis* não podiam, em momento algum, ter renunciado aos seus direitos nos termos das sections 45 e 46 das condições de emprego GWC. A transferência desses direitos para a *South Bank University* é imposta por disposições imperativas.

72. Deve, assim, responder-se à quarta questão prejudicial que um trabalhador não pode aceitar renunciar aos seus direitos emergentes do contrato de trabalho ou da relação de trabalho.

73. Torna-se desnecessário responder à quinta questão, uma vez que esta pressupõe que tal aceitação é possível.

74. A exclusão, em princípio, da possibilidade de renunciar à transferência de direitos decorrentes do contrato de trabalho ou da relação de trabalho deve, no entanto, distinguir-se da possibilidade — independentemente de uma transferência — de aceitar uma modificação da relação de trabalho. Tal acordo é admissível, conforme resulta da jurisprudência acima referida, desde que o direito nacional aplicável às relações de trabalho admita essa alteração. Em consequência, deve ser averiguado se a modificação operada pela *South Bank University* relativamente às prestações em caso de reforma antecipada do *Redwood College* podiam ter sido feitas. Esta questão deve ser respondida pelo tribunal nacional com base nas disposições nacionais aplicáveis.

75. Na medida em que uma modificação da relação de trabalho seja, em princípio, admitida pelo direito nacional independentemente da transferência da empresa, tal

13 — Acórdão *Tellerup/Daddy's Dance Hall* (referido na nota 4, n.ºs 16 e segs.).

14 — Acórdãos *Watson Rask e Christensen* (referido na nota 6, n.ºs 27 e segs.); de 14 de Setembro de 2000, *Collino e Chiappero* (C-343/98, *Collec.*, p. 1-6659, n.º 52).

modificação, nos termos da jurisprudência acima citada, não é excluída apenas pelo facto de a empresa ter entretanto sido transferida e de, por isso, o acordo com a South Bank University ter sido celebrado. A relação de trabalho pode ser modificada relativamente ao cessionário na mesma medida em que o poderia ser relativamente ao cedente. Como o Tribunal de Justiça já salientou no acórdão Tellerup/Daddy's Dance Hall, «[...] a transferência da empresa pode servir de fundamento para essa modificação»¹⁵.

76. A oitava questão prejudicial, na qual o tribunal de reenvio pergunta quais os critérios que o tribunal nacional deve aplicar para determinar quando é que a modificação resulta de uma transferência de empresa, está ligada a esta última declaração. Nos três acórdãos referidos, nos quais o Tribunal de Justiça estabeleceu este princípio, nada se disse quanto aos critérios com base nos quais pode ser aferido quando é que uma modificação resulta de uma transferência de empresa.

77. Esta questão pode ser respondida com recurso às circunstâncias do caso concreto. Assim, a relação temporal entre a modificação e a transferência da empresa pode ser um ponto de referência para concluir que a modificação teve por base a transferência da empresa. A circunstância de as condições de emprego serem adaptadas às que já estavam em vigor para os empregados do

novo empresário também indicia que a alteração é devida à transferência. Por outro lado, o facto de a proposta de reforma antecipada conduzir a um aumento do encargo financeiro do empresário, em virtude de alterações legislativas previstas, que, em virtude da sua situação económica, não lhe permitem propor no futuro aos seus trabalhadores a possibilidade de uma reforma antecipada, pode indiciar que não é a transferência da empresa que constitui o fundamento para a modificação permitida pelo direito nacional, mas sim a situação económica da nova entidade patronal. Não parece possível realizar uma enumeração exaustiva dos critérios. A questão deve ser resolvida com base numa apreciação da totalidade das circunstâncias do caso concreto.

78. Contudo, uma modificação das condições de emprego só raramente pode ter um único fundamento. Em regra, há vários motivos que podem estar na origem de uma alteração dos contratos de trabalho ou das relações de trabalho dos trabalhadores transferidos. Segundo o objectivo de protecção do artigo 3.º da directiva, em tal caso a transferência da empresa não pode constituir o ponto essencial da motivação, ou seja, o motivo principal para a modificação. Em contrapartida, é indiferente que a alteração permitida segundo o direito nacional se torne necessária por outros motivos, eventualmente por motivos de ordem económica, técnica ou organizacional, e que tenha apenas uma relação temporal com a transferência da empresa, mas não uma relação de conteúdo.

15 — Acórdão Tellerup/Daddy's Dance Hall (referido na nota 4, n.º 17). Confirmado nos acórdãos Watson Rask e Christensen (referido na nota 6, n.º 17) e Collino e Chiappero (referido na nota 14, n.º 52).

79. Em face das considerações precedentes, deve, pois, responder-se do seguinte modo às questões 6 a 8:

Questão 6: Os artigos 3.º, n.ºs 1 e/ou 2, da Directiva 77/187 impedem o cessionário de uma empresa de propor aos trabalhadores transferidos a opção entre reformarem-se antecipadamente com base em direitos a pensão antecipada inferiores àqueles a que têm direito em aplicação da directiva, quando tal alteração não fosse possível para o cedente da empresa e se verifica devido à própria transferência da empresa.

Questão 7: A circunstância de o cessionário da empresa declarar que, no futuro, não poderá pagar prestações de reforma antecipada deve ser tomada em consideração no quadro da avaliação da totalidade das circunstâncias do caso concreto, a fim de determinar se a alteração tem por base a transferência da empresa.

Questão 8: É com base em todas as circunstâncias do caso concreto que se deve avaliar se é a própria transferência da empresa que constitui a razão de ser da alteração. A proximidade temporal da alteração relativamente à transferência da empresa, a adaptação às condições de emprego por parte dos trabalhadores ao serviço do cessionário antes da transferência da empresa e também as alterações legislativas previstas, com consequências

para a repartição dos encargos financeiros, de uma regulamentação sobre a reforma antecipada, podem constituir indícios que devem ser tomados em consideração para determinar se uma alteração teve exclusiva ou principalmente lugar em virtude da transferência da empresa.

80. A resposta à nona questão prejudicial depende da circunstância de a alteração das condições de emprego ser admissível à luz do direito nacional. Caso assim seja, e se, além disso, a alteração não tiver sido ou, pelo menos, não tiver sido principalmente, devida à transferência da empresa, nada obsta a que o acordo produza efeitos entre o trabalhador e a nova entidade patronal. Caso contrário, o acordo deve ser considerado inválido, nos termos da jurisprudência actual.

81. Em consequência, deve responder-se à nona questão prejudicial do seguinte modo:

Questão 9: Se a alteração das condições de emprego for admissível à luz do direito nacional e não for devida, ou pelo menos, não for devida principalmente à transferência da empresa, o acordo sobre a alteração das condições de emprego celebrado entre o trabalhador e a nova entidade patronal é válido.

VII — Conclusão

82. Com base nas considerações acima expostas, propõe-se que não se responda à quinta questão prejudicial e que se responda às restantes questões da seguinte forma:

1. Direitos resultantes de despedimento ou de reforma antecipada por acordo com o trabalhador enquadram-se na definição de «direitos e obrigações» na acepção do artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos.
2. Prestações de reforma antecipada, bem como prestações destinadas a melhorar as condições de tal reforma, pagas, em caso de despedimento, a trabalhadores que tenham atingido uma certa idade, não constituem prestações de velhice, de invalidez ou de sobrevivência de regimes complementares de previdência profissionais ou interprofissionais referidas no artigo 3.º, n.º 3, da Directiva 77/187.
3. O artigo 3.º da Directiva 77/187 deve ser interpretado no sentido de que obrigações aplicáveis em caso de despedimento de um trabalhador, emergentes de um contrato de trabalho, de uma relação de trabalho ou de uma convenção colectiva que vinculem o cedente em relação a esse trabalhador, são transferidas para o cessionário nas condições e nos limites definidos no referido artigo, independentemente do facto de essas obrigações terem origem em actos da autoridade pública ou de terem sido implementadas por tais actos e independentemente das modalidades práticas dessa implementação.

4. Um trabalhador não pode aceitar renunciar aos seus direitos emergentes do contrato de trabalho ou da relação de trabalho.

5. Os artigos 3.º, n.ºs 1 e/ou 2, da Directiva 77/187 impedem o cessionário de uma empresa de propor aos trabalhadores transferidos a opção entre reformarem-se antecipadamente com base em direitos a pensão antecipada inferiores àqueles a que têm direito em aplicação da directiva, quando tal alteração não fosse possível para o cedente da empresa e se verifica devido à própria transferência da empresa.

6. A circunstância de o cessionário da empresa declarar que, no futuro, não poderá pagar prestações de reforma antecipada deve ser tomada em consideração no quadro da avaliação da totalidade das circunstâncias do caso concreto, a fim de determinar se a alteração tem por base a transferência da empresa.

7. É com base em todas as circunstâncias do caso concreto que se deve avaliar se é a própria transferência da empresa que constitui a razão de ser da alteração. A proximidade temporal da alteração relativamente à transferência da empresa, a adaptação às condições de emprego por parte dos trabalhadores ao serviço do cessionário antes da transferência da empresa e também as alterações legislativas previstas, com consequências para a repartição dos encargos financeiros, de uma regulamentação sobre a reforma antecipada, podem constituir indícios que devem ser tomados em consideração para determinar se uma alteração teve exclusiva ou principalmente lugar em virtude da transferência da empresa.

8. Se a alteração das condições de emprego for admissível à luz do direito nacional e não for devida, ou pelo menos, não for devida principalmente à transferência da empresa, o acordo sobre a alteração das condições de emprego celebrado entre o trabalhador e a nova entidade patronal é válido.