




De
LEGIBUS

3



Julho de 2022



**TRABALHAR ALÉM-FRONTEIRAS:
O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO
INTERNACIONAL**

CRISTINA MARTINS DA CRUZ



REVISTA DE DIREITO

LAW JOURNAL

Faculdade de Direito — Universidade Lusófona

<https://revistas.ulusofona.pt/index.php/delegibus>

TRABALHAR ALÉM-FRONTEIRAS: O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO INTERNACIONAL

CRISTINA MARTINS DA CRUZ*

SUMÁRIO: 1. O contrato individual de trabalho como contrato internacional; 2. Regime aplicável: 2.1 A competência judiciária; 2.2 O destacamento internacional de trabalhadores; 2.3 A lei aplicável; 3. As relações entre as fontes e a sua interpretação; 4. A competência judiciária: 4.1 Convenção de Bruxelas de 27 de setembro de 1968; 4.2 Regulamento (CE) n.º 44/2001, do Conselho, de 22 de dezembro de 2000 (Bruxelas I); 4.3 Regulamento (UE) n.º 1215/2012, do Parlamento Europeu e do Conselho de 12 de dezembro de 2012 (Bruxelas I *bis*); 4.4 Competência internacional dos juízos do trabalho portugueses pelo direito de fonte interna; 5. A lei aplicável: 5.1. Os artigos 41.º e 42.º do Código Civil; 5.2 A Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais (19 de junho de 1980); 5.3 O Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, sobre a Lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I); 5.3.1 A lei aplicável; 5.3.2 A cláusula de exceção; 5.3.3 Normas de aplicação imediata e exceção de ordem pública do foro; 6. O reconhecimento; 7. Conclusão.

RESUMO: No presente texto, transcorrem-se os regimes de competência, lei aplicável e reconhecimento referentes ao contrato de trabalho individual internacional, através dos diplomas que os regulamentam, e ainda dos critérios avançados pela jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e dos Tribunais nacionais.

Reconhecidas e elencadas as vantagens da convergência entre os critérios de competência e os de determinação do direito aplicável (coincidência entre as leis do *forum* e do *ius*), orientados para garantir um nível de proteção adequada ao trabalhador, salienta-se a sua distorção em razão de alguns daqueles critérios, constantes nas decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato de trabalho internacional; Competência internacional; Lei aplicável; Convenção de Bruxelas de 1968 relativa à Competência judiciária

* Juiz de Direito. Docente no Centro de Estudos Judiciários e Professora convidada da Universidade Nova de Lisboa (Nova School of Law) e na Escola Nacional de Saúde Pública.

e à Execução de Decisões em matéria civil e comercial; Convenção de Roma de 1980 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais; Regulamento (CE) n.º 44/2001; Regulamento (UE) n.º 1215/2012; Regulamento (CE) n.º 593/2008; Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.

ABSTRACT: This text describes and analyses the legal framework and the criterion set by the case law of the Court of Justice of the Union and the national Portuguese courts, concerning the jurisdiction, the applicable law and recognition regimes in the international (individual) employment contract.

Recognized, and listed, the advantages of the convergence of competence criterion and those of determining the applicable law (*forum* and *ius*), in order to ensure an adequate level of protection to the employee, its distortion, in face of some of the connection factors held in the Court of Justice rulings, is emphasized.

KEYWORDS: International (individual) employment contract; International jurisdiction; Applicable law; 1968 Brussels Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters; 1980 Rome Convention on the law applicable to contractual obligations; Council Regulation (EC) n.º 44/2001; Regulation (EU) n.º 1215/2012; Regulation (EC) n.º 593/2008; case law of the Court of Justice of the European Union.

1. O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO COMO CONTRATO INTERNACIONAL

Em pleno século XXI é há muito incontestado que o contrato de trabalho ganhou uma crescente vocação internacional: orienta-se a partir da constatação de diferentes mercados nacionais laborais; estabelece pontos de contacto com vários ordenamentos jurídicos em função da nacionalidade, da residência habitual ou do estabelecimento das partes contratantes, do lugar do cumprimento ou execução das obrigações assumidas, ou mesmo do lugar da celebração do contrato.

Assim se define como contrato de trabalho internacional.

Esta vocação internacional pode ser congénita ou sucessiva.

Nas situações de trabalho migrante¹ e transfronteiriço², a vocação ocorre *ab initio*: o contrato de trabalho desenvolve-se enquanto instrumento e pressuposto da liberdade de circulação na perspectiva do trabalhador, e o propósito e interesses das partes pressupõem o conhecimento do elemento internacional.

Já assim não sucede quando a deslocação do trabalhador seja uma vicissitude do contrato, como quando a deslocalização é de carácter fortuito, ocasional ou transitória, por regra o trabalho destacado³.

As supra aludidas situações mantêm em comum a internacionalidade da relação contratual, a caber numa fórmula ampla, de base essencialmente jurídica, de contrato internacional: é internacional, neste sentido, a relação que, por alguns dos seus elementos ou por algumas das suas circunstâncias, se encontra *em contacto com mais do que uma ordem jurídica* (é plurilocalizada) e que, por isso mesmo, se desenvolve *dentro do âmbito de eficácia possível de várias ordens jurídicas*⁴.

1 Trabalhadores migrantes que se deslocam para outro Estado para ali procurarem trabalho ou que ali estão empregados.

2 Trabalho transfronteiriço: o trabalho é prestado noutro país (a relação adquire carácter internacional pela exclusiva localização da prestação de trabalho), sem alteração da origem do empregador ou trabalhador.

3 Fruto, em regra, de um interesse do empregador.

4 Baptista Machado, *Lições de Direito Internacional Privado* (4.^a edição, Coimbra, 1990, reimp., 1995), 11- 12. Também Maria Helena Brito, *Direito do Comércio Internacional* (Coimbra: Almedina, 2004), 150.

2. REGIME APLICÁVEL

O objetivo de criação de espaços económicos integrados supõe a livre circulação de pessoas, serviços e capitais, designadamente dos trabalhadores, consagrada no artigo 45.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), que constitui um dos princípios fundadores da União Europeia (UE ou União) e é um direito fundamental daqueles.

Esta liberdade inclui (i) os direitos de circulação e residência dos trabalhadores, (ii) o direito de entrada e residência dos membros das suas famílias e (iii) o direito de trabalharem noutro Estado-Membro, a pressupor a abolição de qualquer discriminação em razão da nacionalidade no que diz respeito ao emprego, à remuneração e demais condições de trabalho (i.e., tratamento igualitário com os nacionais desse Estado-Membro).

Se, de um lado, a realidade económica leva a que os seus operadores tendam a desenhar a relação laboral em função de distintos ordenamentos jurídicos, do outro, o bom funcionamento de um mercado único reclama como garantia a confiança e o acesso à Justiça – a certeza quanto à lei aplicável e a livre circulação das decisões judiciais –, através do funcionamento das regras de direito internacional privado e do próprio direito processual europeu.

A livre circulação das decisões entre os Estados-Membros da União Europeia tornou premente a criação de mecanismos eficazes que minimizem a possibilidade de evitar processos concorrentes (através da garantia de aplicação de regras unificadas de competência internacional) e evitem a prolação de decisões inconciliáveis em Estados-Membros diferentes (com a garantia de aplicação de regras unificadas de competência internacional e portadoras de um elevado grau de certeza jurídica, i.e., a previsibilidade das normas de conflitos de leis, que favorecem a previsibilidade do resultado dos litígios sem retirar aos tribunais uma certa margem de apreciação a fim de determinar a lei que apresenta a conexão mais estreita com a situação)⁵.

A unificação das regras de conflito, com vista a alcançar tal desiderato, tem expressão dogmática na escolha e determinação, quer da jurisdição, quer da lei aplicável.

5 Considerandos (6) e (16) do Regulamento (CE) n.º 593/2008.

2.1 A COMPETÊNCIA JUDICIÁRIA

Os diplomas que regem a matéria relativa aos conflitos de jurisdição (competência, reconhecimento e execução de decisões em matéria civil e comercial) são:

- A Convenção de Bruxelas de 1968 relativa à Competência judiciária e à Execução de Decisões em matéria civil e comercial;
- O Regulamento (CE) n.º 44/2001, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial.
- O Regulamento (UE) n.º 1215/2012, do Parlamento Europeu e do Conselho de 12 de dezembro de 2012 relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial (reformulação)⁶.

Seguem a par do regime, de fonte interna, que define a competência internacional dos juízos do trabalho portugueses em matéria de contrato de trabalho, constante do Código de Processo de Trabalho (CPT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, com última alteração pela Lei n.º 107/2019, de 9 de setembro⁷, designadamente o artigo 10.º, com referência às normas de competência territorial dos artigos 12.º a 18.º.

O regime conflitual exposto não exclui o direito conflitual incluso em normas de direito interno, como sucede no caso do destacamento de trabalhadores.⁸

2.2 O DESTACAMENTO INTERNACIONAL DE TRABALHADORES

Incluem-se, igualmente, na competência internacional dos juízos do trabalho os casos de destacamento para outros Estados de trabalhadores contratados por empresas estabelecidas em Portugal – artigo 10.º, n.º 2, alínea a), do Código de Processo de Trabalho.

6 Bruxelas I *bis*.

7 As alterações introduzidas por este último diploma consubstanciaram-se, essencialmente, na substituição da denominação “tribunais do trabalho” por “juízos do trabalho”, em decorrência da designação adotada na Lei de Organização do Sistema Judiciário (Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto).

8 Direito conflitual português de fonte autónoma, nas palavras de alguma doutrina – Rui Manuel Moura Ramos, “S.T.J. Acórdão de 12 de maio de 2016 (Lei Aplicável ao Contrato de Trabalho Internacional)”, *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Coimbra, a.146 n.4001 (Nov.-Dez. 2016), 140.

A solução do Direito da União para o destacamento de trabalhadores foi protagonizada pela Diretiva Comunitária n.º 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro, relativa ao destacamento de trabalhadores⁹ no âmbito de uma prestação de serviços e pela Diretiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE.

Portugal efetuou a transposição da Diretiva n.º 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro, através da Lei n.º 9/2000, de 15 de junho – cujo conteúdo veio a ser integrado no Código do Trabalho de 2003, aprovado em anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e, atualmente, no Código do Trabalho de 2009, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro¹⁰ –, e da Diretiva n.º 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, pela Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, cuja primeira alteração foi introduzida pelo Decreto-Lei n.º 101-E/2020, de 7 de dezembro, que transpôs na ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que alterou a Diretiva n.º 96/71/CE.

O destacamento internacional encontra o seu regime substantivo nos artigos 6.º a 8.º e 108.º do Código do Trabalho, sem prejuízo das disposições consagradas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Para efeitos do Código de Trabalho, são consideradas como destacamento internacional de trabalhadores as situações nas quais um trabalhador, contratado por empregador estabelecido num Estado, presta a sua atividade:

- Em execução de contrato celebrado entre o empregador e o destinatário da prestação de serviços, localizado em território estrangeiro, desde que o trabalhador permaneça sob a autoridade e direção daquele;
- Em estabelecimento do mesmo empregador, ou empresa de outro empregador localizada em território estrangeiro com o qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;

9 Para os Estados-Membros do Espaço Económico Europeu [Islândia, Liechtenstein e Noruega), os 27 Estados-Membros da União Europeia (Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos (Holanda), Polónia, Portugal, República Checa, Roménia e Suécia) e a Suíça (com regime especial).

10 Diploma a que, sem outra ressalva expressa, se consideram efetuadas as menções a “Código de Trabalho”.

- Em regime de trabalho temporário, ao serviço de um utilizador, à disposição do qual foi colocado, em território estrangeiro, por empresa de trabalho temporário ou outra empresa.

Constituem pressupostos deste regime (i) a existência de uma relação de trabalho entre a empresa que destaca e o trabalhador destacado (o trabalhador continua sujeito à direção e autoridade da empresa que o destacou, mantendo-se como seu trabalhador subordinado) e (ii) o carácter temporário, ou seja, no termo do destacamento o trabalhador destacado deve regressar ao país de origem.¹¹

O trabalhador pode ser destacado de Portugal para outros países, ainda que não pertençam ao espaço da União, mas exclui-se do instituto o pessoal navegante da marinha mercante (artigo 6.º, n.º 3, do Código do Trabalho).

Para concluir que no regime de destacamento de trabalhadores é através da harmonização das legislações nacionais que o objetivo de unificação é prosseguido.¹²

2.3 A LEI APLICÁVEL

A determinação da lei aplicável – conflitos de lei – aos contratos de trabalho plurilocalizados convoca:

- Os artigos 41.º e 42.º do Código Civil;
- A Convenção de Roma de 1980 sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais;
- O Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais (Roma I).

11 A Diretiva não fixa um limite máximo do período de destacamento.

12 Quanto à imperfeição do alcance de tal objetivo, cf. Luís de Lima Pinheiro, *Direito Internacional Privado – Competência Internacional e Reconhecimento de Decisões Estrangeiras*, vol. 3 (Almedina, 2.ª edição refundida), 163. Chama este autor a atenção para que a transposição não contemplou qualquer norma sobre competência ainda que se possa pensar sobre a desnecessidade de tal, uma vez que o regime interno da competência internacional nesta matéria já estabelece que o trabalhador pode propor a ação nos tribunais portugueses se o trabalho tiver sido prestado em Portugal ou tenham ocorrido em território português, no todo ou em parte, os factos que integram a causa de pedir da ação. Com a alteração ao Código de Processo de Trabalho, introduzida pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, tal referência tornou-se obsoleta, já que na competência internacional dos juízos do trabalho se preveem agora, taxativamente, na alínea a) do n.º 2 do artigo 10.º, os casos de destacamento para outros Estados de trabalhadores contratados por empresas estabelecidas em Portugal.

3. AS RELAÇÕES ENTRE AS FONTES E A SUA INTERPRETAÇÃO

A Convenção de Bruxelas e a Convenção de Roma vigoram no ordenamento nacional enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português, por se encontrarem por ele regularmente ratificadas – artigo 8.º, n.º 2, da Constituição da República Portuguesa (CRP).

Pese embora constituam “lei uniforme” de direito internacional privado, cuja disciplina substitui no ordenamento dos Estados contratantes a correspondente regulamentação de fonte interna, limitam a sua eficácia às matérias por elas abrangidas, relativamente às quais suspendem a eficácia das normas de conflitos de fonte interna: estas não são revogadas nem caducam, retomando a sua plena aplicabilidade no momento em que a Convenção deixar de vigorar, em consequência do decurso do tempo nela fixado ou na sequência da denúncia por um Estado contratante.¹³

Já os Regulamentos são aplicáveis na ordem interna, nos termos definidos pelo Direito da União, com respeito pelos princípios fundamentais do Estado de Direito Democrático – n.º 4 do artigo 8.º da CRP.

Têm carácter geral, são obrigatórios em todos os seus elementos e diretamente aplicáveis em todos os Estados-Membros – artigo 288.º do Tratado de Funcionamento da União Europeia.

Estes instrumentos jurídicos vigoram na ordem jurídica interna, com primazia sobre as normas de direito interno.¹⁴

Coexistindo as normas de fonte interna e de fonte externa, os conceitos delas constantes apelam, no entanto, a regras interpretativas distintas: para as primeiras deve ter-se em conta a metodologia jurídica expressa através dos artigos 8.º e 9.º do Código Civil; para as normas de fonte internacional regem as regras próprias do direito internacional público, designadamente o que vem disposto no artigo 31.º da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados; e, quanto às normas de fonte da União Europeia, deve atender-se aos critérios da interpretação reconhecidos pela jurisprudência e pela doutrina da União Europeia, em que se

13 Brito, *Direito do Comércio Internacional*, 154.

14 Ac. STJ, de 1-10-2019, P.º 2300/18.4T8PRT.P1.S1, *in* www.dgsi.pt.

Os acórdãos de tribunais nacionais, sem outra menção expressa de origem, encontram-se disponíveis *in* www.dgsi.pt.

salientam os critérios teleológicos que atendem às finalidades prosseguidas com os tratados instituintes e aos princípios gerais do Direito da União Europeia.

Tratando-se de Convenções ligadas à União, ou Regulamentos da União Europeia (UE ou União), justifica-se, além de outros critérios, uma interpretação comparativa que atenda aos princípios gerais que resultam do conjunto das ordens jurídicas dos Estados-Membros.¹⁵

Poder-se-á dizer que na interpretação dos diplomas da União deve atender-se à letra da lei e seu contexto, aos diplomas que o antecederam e alterações sucessivas bem como às finalidades visadas: é jurisprudência pacífica do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE ou Tribunal) que as decisões proferidas com respeito à interpretação de disposições previstas nos textos mais antigos mantêm a sua validade para os mais recentes quando não haja ocorrido alteração na sua redação e que podem ainda ser colhidos noutros diplomas, de fonte europeia, que encerrem conceitos semelhantes.¹⁶ Na verdade, no intuito de uniformização que a eles subjaz importa que os conceitos neles vertidos sejam entendidos¹⁷ com a mesma amplitude e conteúdo em todos os ordenamentos a que se apliquem (e deve ter em conta, também, a pluralidade de ordens jurídicas em presença), autonomizando-se da interpretação conferida no seio das ordens jurídicas nacionais¹⁸: no plano do direito de conflitos a uniformidade de interpretação dos conceitos designativos dos elementos de conexão é desejável – também – pela convergência dos critérios de competência e os de determinação do direito aplicável, que contribui para uma desejável – ainda que nem sempre alcançada – coincidência entre o *forum* e o *ius*.¹⁹

15 Pinheiro, *Direito Internacional Privado*, 48-50.

16 A continuidade dos diversos instrumentos (para regular os mesmos tipos de contratos) e efeito horizontal dos conceitos neles usados encontra-se claramente expressa no acórdão de 7 de dezembro de 2010, Lawrie-Blum, procs. C-585/08 e C-144/09, EU:C:2010:740.

17 Exclui-se a caracterização das relações controvertidas, mas já não a possibilidade de concretização, *lege causae*, de certos elementos de conexão. Para mais desenvolvimentos, Pinheiro, *Direito Internacional Privado*, 50.

18 Acórdão de 27 de fevereiro de 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122: “O direito nacional aplicável ao litígio do processo principal não tem qualquer incidência sobre a interpretação do conceito de lugar em que o trabalhador cumpre habitualmente o seu trabalho, na aceção do ponto 1 do artigo 5.º da referida convenção (...)” (21.º §).

19 Pinheiro, *Direito Internacional Privado*, 159.

Com relevância para o contrato individual de trabalho, no Direito da União, o TJUE avançou²⁰ algumas concretizações (pretorianas) aos conceitos de:

- Contrato individual de trabalho, para os Regulamentos (CE) n.º 44/2001 e Regulamento (UE) n.º 1215/2012: deve ser objeto de interpretação conforme o artigo 8.º do Regulamento Roma I, ressaltando como nota a subordinação do trabalho prestado, por contraposição às prestações de serviços através de atividade independente – acórdão de 15 de janeiro de 1978, Shenavai, C-266/85, EU:C:1987:11 (ponto 16);

- Trabalhador: qualquer pessoa que exerça atividades reais e efetivas, com exclusão de atividades de tal modo reduzidas que sejam puramente marginais e acessórias. A característica da relação laboral é, segundo essa jurisprudência, o facto de uma pessoa realizar durante certo tempo, em benefício de outra e sob a direção desta, prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração – acórdãos de 3 de julho de 1986, Lawrie- Blum, C-66/85, EU:C:1986:284, n.ºs 16 e 17; de 23 de março de 2004, Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, n.º 26; e de 3 de maio de 2012, e acórdão de 3 de maio de 2012, Neidel, C- 337/10, EU:C:2012:263, n.º 23;²¹

- Trabalhador migrante: compreende ainda as situações em que um nacional de um Estado-Membro que, mantendo o seu emprego nesse Estado, transferiu o seu domicílio para outro Estado-Membro e exerce, desde então, a sua atividade profissional como trabalhador fronteiriço;²²

- Domicílio de pessoa singular, nos termos do artigo 62.º do Regulamento Bruxelas I *bis*, é definido pela lei do Estado-Membro do foro ou, se a parte não tem domicílio neste, o juiz, para determinar se a parte tem domicílio noutra Estado-Membro, pela lei desse Estado-Membro. Nos termos do artigo 63.º, o domicílio das pessoas coletivas é determinado segundo os critérios

20 Segue-se neste conspecto, com desenvolvimentos, Elsa Dias Oliveira, “Competência Internacional em Matéria de Contratos Individuais de Trabalho no Âmbito do Regulamento (UE) n.º 1215/2012: Algumas Considerações,” *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 1 (2.º Semestre 2019), 281-295.

21 Qualquer concretização do conceito de trabalhador deve ter por base a liberdade fundamental da livre circulação de trabalhadores consagrados no artigo 45.º do TFUE.

22 Resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que um nacional de um Estado-Membro que, mantendo o seu emprego nesse Estado, transferiu o seu domicílio para outro Estado-Membro e exerce, desde então, a sua atividade profissional como trabalhador fronteiriço pode invocar o estatuto de «trabalhador migrante» na aceção do Regulamento n.º 492/2011 (v., quanto ao Regulamento n.º 1612/68, revogado e substituído pelo Regulamento n.º 492/2011, o Acórdão de 18 de julho de 2007, Hartmann, C-212/05, EU:C:2007:437, n.º 20).

alternativos da sede estatutária (*registered office, place of incorporation* ou lugar da formação para a Irlanda, Reino Unido e Chipre) ou da sede administrativa ou do estabelecimento principal;

- Estabelecimento, conforme previsto no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto ii), da Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados- Membros respeitantes aos despedimentos coletivos, tem o mesmo significado que nos termos do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), ponto i), da mesma diretiva. Este conceito designa a unidade a que os trabalhadores visados pela medida de despedimento estão afetos no exercício das suas funções – acórdão de 5 de fevereiro de 2015, Bluebird UK Bidco 2 Ltd, C- 182/13, EU:C:2015:66;

- Sucursal, filial, agência e de outro estabelecimento, contidos nos artigos 5.º, n.º 5, da Convenção de Bruxelas e do Regulamento n.º 44/2001, pressupõem a existência de um centro de operações que se manifesta de forma durável face ao exterior, como prolongamento de uma casa- mãe. Esse centro deve ter uma direção e estar materialmente equipado para poder negociar com terceiros, os quais são assim dispensados de se dirigir diretamente à casa- mãe; o litígio deve dizer respeito seja a atos relativos à exploração dessas entidades seja a obrigações assumidas por estas em nome da casa- mãe, quando estas últimas devem ser executadas no Estado em que estão situadas (...) – acórdão de 19 de julho de 2012, Mahamdia, C-154/11, EU:C:2012:491.

4. A COMPETÊNCIA JUDICIÁRIA

4.1 CONVENÇÃO DE BRUXELAS DE 27 DE SETEMBRO DE 1968

A Convenção de Bruxelas, relativa à Competência judiciária e à Execução de Decisões em matéria civil e comercial entrou em vigor a 1 de fevereiro de 1973 e em Portugal o seu início de vigência ocorreu a 1 de julho de 1992.²³

23 Doravante designada Convenção de Bruxelas. Aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 34/91; ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 52/91 e publicada em Diário da República I-A, n.º 250, 1.º suplemento, de 30/10/1991.

Sofreu alterações introduzidas pelas Convenção de adesão do Reino da Dinamarca, da Irlanda e do Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, assinada em 9 de outubro de 1978; Protocolo relativo à sua Interpretação pelo Tribunal de Justiça, assinado no Luxemburgo em 3 de junho de 1971; Convenção relativa à Adesão da República Helénica (1982); Convenção de Adesão de Portugal e Espanha (Convenção de San Sebastian de 1989) e Convenção de Adesão da Áustria, da Finlândia e da Suécia, celebrada em 29 de novembro de 1996.

As suas disposições só são aplicáveis às ações judiciais e atos autênticos recebidos posteriormente à data da sua entrada em vigor – artigo 54.^o²⁴.

Não é de aplicação universal; os seus preceitos não se substituem totalmente aos criados pelos Estados contratantes no plano nacional cuja aplicação apenas afasta a aplicação quando o requerido na ação se encontrar domiciliado em território de um Estado contratante: o artigo 4.^o, n.^o 1, prescreve que se o requerido não tiver domicílio no território de um Estado contratante a competência é regulada em cada Estado pela lei desse Estado (sem prejuízo da aplicação do artigo 16.^o, relativo às competências exclusivas, que não refere os contratos de trabalho).

A Convenção não continha qualquer disposição específica em matéria de contratos de trabalho, valendo as regras gerais em matéria contratual: a regra é a de que as pessoas domiciliadas no território de um Estado contratante devem ser demandadas no domicílio do réu (artigo 2.^o), comportando uma extensão de competência do lugar onde a obrigação que serve de fundamento ao pedido tenha sido ou deva ser cumprida (artigo 5.^o).

No acórdão *Six Constructions*²⁵, o TJUE pronunciou-se no sentido de que quando a obrigação de o trabalhador exercer as atividades acordadas foi e deve ser cumprida fora do território dos Estados contratantes, o artigo 5.^o, n.^o 1, da Convenção não se pode aplicar; a competência do tribunal determina-se, neste caso, em função do lugar do domicílio do réu, em conformidade com o artigo 2.^o da Convenção.

Não obstante, o TJUE foi firmando jurisprudência, inspirada pela preocupação de estabelecer a competência do tribunal mais estreitamente ligado à vida da relação laboral a regular, cf. acórdãos *Shenavai*²⁶, supra referenciado, e *Ivenel*²⁷: “The obligation to be taken into account for the purposes of the application of article 5 (1) of the convention of 27 september 1968 on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters in the case of claims based on different obligations arising under contract of

24 O parágrafo 2 do artigo 54.^o ressalva, no entanto, que “as decisões proferidas após a data de entrada em vigor da presente Convenção, na sequência de ações intentadas antes dessa data, serão reconhecidas e executadas em conformidade com o disposto no Título III se as regras de competência aplicadas estiverem conformes com as previstas quer no Título II, quer em convenção vigente entre o Estado de origem e o Estado requerido aquando da instauração da ação”.

25 Acórdão de 15 de fevereiro de 1989, *Six Constructions*, C-32/88, EU:C:1989:68.

26 Acórdão de 15 de janeiro de 1978 (cit.), ponto 20.

27 Acórdão de 26 de maio de 1982, *Ivenel/Schwab*, C-133/81, EU:C:1982:199

employment as a representative binding a worker to an undertaking is the obligation which characterizes the contract.”²⁸

Aplicável às ações judiciais intentadas e atos autênticos exarados posteriormente à sua entrada em vigor no Estado de origem e aos pedidos de reconhecimento ou de execução de uma decisão ou de um ato autêntico após a sua entrada em vigor no Estado requerido, a Convenção de Lugano entrou em vigor em Portugal, a 1 de julho de 1992²⁹, e introduziu regras próprias para o contrato de trabalho em matéria de competência e de pactos de jurisdição:

- Em matéria de competência, o lugar onde a obrigação que serve de base ao pedido é ou deve ser executada é aquele onde o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho.³⁰ Se ele não o efetuar habitualmente no mesmo país, o lugar onde se situa ou situava o estabelecimento que contratou o trabalhador (artigo 5.º, n.º 1, 2.ª parte);
- Quanto aos pactos atributivos de competência, estes só produzem efeito quando posteriores ao litígio (artigo 17.º, n.º 5).

Se no primeiro caso o escopo era estabelecer a competência do tribunal mais estreitamente ligado à vida da relação laboral (e não proteção de um dos contraentes), no segundo (pactos atributivos de competência) esboçava-se³¹ um estatuto protetor, já que a eficácia do pacto só se verificava quando a parte mais fraca já tivesse elementos para estar advertida das consequências da sua decisão.

Com as alterações introduzidas pela Convenção de San Sebastian (26 de maio de 1989):

- Em matéria de competência, se o trabalhador não efetuar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, a regra é a do artigo 2.º, que consagra (para trabalhador e empregador) a competência do tribunal do domicílio do réu. Permite-se, no entanto, ao trabalhador demandar a entidade patronal,

28 A solução jurisprudencialmente alcançada veio a ser consagrada para a prestação de serviços, conforme artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) e b), 2.ª parte, da Convenção de Lugano (16-09-1988), ao definir que “o lugar do cumprimento da obrigação é aquele onde, num Estado vinculado pela presente Convenção, nos termos do contrato, os serviços foram ou devam ser prestados”.

29 Aviso 94/92, DR I Série-A, n.º 17, de 10 de julho de 1992. A Convenção de Lugano não prejudica a aplicação pelos Estados-Membros das Comunidades Europeias da Convenção de Bruxelas relativa à Competência Judiciária e à Execução de Decisões em Matéria Civil e Comercial (artigo 54.º-B).

30 Acórdão Rutten, já referenciado.

31 No sentido de que tal finalidade era tímida, Rui Manuel Moura Ramos, “O contrato individual de trabalho em Direito Internacional Privado”, *Juris et de jure*, coord. de Manuel Afonso Vaz, J. A. Azeredo Lopes (Universidade Católica Portuguesa, 1998), 74.

também, no lugar onde se situa ou situava o estabelecimento que o contratou (artigo 5.º, n.º 1, 2.ª parte).

Manteve-se, em caso de existir um lugar de execução habitual, a competência do tribunal desse país.

- Existindo um pacto atributivo de competência, o trabalhador pode invocar tal pacto (mesmo posterior ao litígio) para afastar a competência do tribunal que o seria, em decorrência da aplicação do artigo 5.º.

Excluídos ficavam os casos, particulares, dos contratos de trabalho ligados à utilização de navios e dos contratos de trabalho celebrados entre um Estado e um dos seus nacionais, para os quais valem as regras gerais.

4.2 REGULAMENTO (CE) N.º 44/2001, DO CONSELHO, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2000 (BRUXELAS I)

O Regulamento (CE) n.º 44/2001, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial, substituiu, entre os Estados-Membros, a Convenção de Bruxelas, à exceção dos territórios dos Estados-Membros que são abrangidos pela aplicação territorial da Convenção e que ficam excluídos por força do artigo 299.º do Tratado (artigo 68.º): a Convenção só se mantém em vigor relativamente à Dinamarca – artigo 1.º, n.º 3.³²

Entrou em vigor a 1 de março de 2002 e é aplicável (âmbito material) à determinação da competência internacional nas ações judiciais intentadas posteriormente à sua entrada em vigor (no seu âmbito material coincide inteiramente com as Convenções Bruxelas e Lugano) como resulta do âmbito temporal expresso no artigo 66.º.

É obrigatório em todos os seus elementos e diretamente aplicável em todos os Estados-Membros em conformidade com o Tratado que institui a Comunidade Europeia³³; regula – âmbito material – a determinação da

32 Mais tarde foi celebrado um acordo entre a Comunidade Europeia e a Dinamarca relativo à competência, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial, que entrou em vigor em 1 de julho de 2007 [e que tem vindo a ser alterado na sequência da adoção de outros regulamentos em matérias de Direito Processual Civil Internacional (concretamente para o que agora interessa, na sequência do Regulamento 1215/2012), de modo a estender a aplicação de tais regulamentos à Dinamarca].

33 Artigo 76.º Os anexos I a IV do Regulamento (CE) n.º 44/2001 do Conselho relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial foram alterados pelo Regulamento (UE) n.º 156/2012, de 22 de fevereiro.

competência internacional nas ações intentadas posteriormente à sua entrada em vigor (no seu âmbito material coincide inteiramente com as Convenções de Bruxelas e Lugano).

No seu âmbito espacial, é aplicado por tribunais dos Estados-Membros da União, com exceção da Dinamarca – artigo 1.º, n.º 3.

A matéria atinente aos contratos individuais de trabalho encontra-se regulada nos artigos 18.º a 21.º: permite-se ao trabalhador demandar a entidade patronal no tribunal que considere ser mais próximo dos seus interesses, reconhecendo-lhe a faculdade de agir perante os tribunais do Estado-Membro no qual a entidade patronal tem o seu domicílio ou perante o tribunal do lugar onde efetua habitualmente o seu trabalho³⁴ ou, se esse trabalho não for efetuado no mesmo país, perante o tribunal do lugar onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador.

As disposições da referida secção limitam igualmente a possibilidade de escolha do foro pela entidade patronal que age contra o trabalhador, bem como a possibilidade de derrogar regras de competência estabelecidas pelo Regulamento.³⁵

4.3 REGULAMENTO (UE) N.º 1215/2012, DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012 (BRUXELAS I BIS)

O Regulamento Bruxelas I *bis*, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial, aplica-se em matérias de contratos internacionais, incluindo o contrato individual de trabalho – artigos 1.º, n.º 1 e n.º 2, este *a contrario*; 20.º a 23.º.

É aplicável – âmbito temporal – às ações judiciais intentadas a partir de 10 de janeiro de 2015, inclusive – artigo 66.º.³⁶

34 Considerado o já expresso efeito horizontal dos conceitos usados nos diversos instrumentos que regem o mesmo tipo de contrato, os elementos (critérios) para a determinação do “lugar onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho” serão desenvolvidos, a propósito da determinação da lei aplicável, em conformidade com o artigo 6.º da Convenção de Roma.

35 Acórdão de 21 de junho de 2008, Petronas Lubricants Italy SpA, C-1/17, EU:C:2018:478.

36 Pese embora o Regulamento Bruxelas I *bis* haja revogado o Regulamento (CE) n.º 44/2001, este último continua a aplicar-se às decisões proferidas em ações judiciais intentadas, aos instrumentos autênticos formalmente redigidos ou registados e às transações judiciais aprovadas ou celebradas antes de 10 de janeiro de 2015 e abrangidas pelo âmbito de aplicação daquele regulamento – artigos 80.º e 66.º, n.º 2, do Regulamento Bruxelas I *bis*.

No que respeita ao seu âmbito territorial:

- i. Quando o demandado esteja domiciliado³⁷ num Estado-Membro, aplica-se em todos os Estados-Membros, incluindo a Dinamarca³⁸;
- ii. Se o demandado não estiver domiciliado num Estado-Membro³⁹, aplicam-se as regras de processo civil internacional internas do Estado-Membro do foro, salvo os casos indicados no artigo 6.º, n.º 1, designadamente os contratos de trabalho (21.º, n.º 2), as competências exclusivas (24.º) e pacto jurisdição (25.º).

Só são permitidos pactos – privativos ou atributivos – de jurisdição posteriores ao surgimento do litígio ou que permitam ao trabalhador recorrer a tribunais que não sejam os indicados nos artigos 21.º e 22.º, culminando-se com o vício de ineficácia os pactos atributivos de jurisdição que, anteriores ao litígio, não permitam ao trabalhador recorrer aos tribunais indicados nos artigos 20.º a 22.º – artigos 23.º e 25.º, n.º 4.

A introdução de uma limitação temporal tem o assumido propósito de proteção do trabalhador, em face da subordinação que caracteriza o contrato de trabalho (impedindo a imposição ao trabalhador de um pacto de

37 Vide supra, o conceito de domicílio de pessoa singular, com referência ao artigo 62.º do Regulamento Bruxelas I *bis*.

38 Acordo entre a Comunidade Europeia e o Reino da Dinamarca relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial, de 16 de novembro de 2005 (JOUE L 299/62).

39 Nos termos do Considerando (13) “deve haver uma ligação entre os processos a que o presente Regulamento se aplica e o território dos Estados-Membros. Devem, portanto, aplicar-se, em princípio, as regras comuns em matéria de competência sempre que o requerido esteja domiciliado num Estado-Membro”.

Ainda segundo o Considerando (14), “Um requerido não domiciliado num Estado-Membro deve, em geral, ficar sujeito às regras de competência judiciária aplicáveis no território do Estado-Membro do tribunal a que a questão foi submetida”, i.e., às regras de competência judiciária do foro.

No entanto, permitem-se algumas exceções que alargam o âmbito territorial das regras de competência judiciária do Regulamento a situações em que o requerido não seja domiciliado num Estado-Membro, a fim de proteger quer consumidores quer trabalhadores, salvaguardar a competência dos tribunais dos Estados-Membros em situações em que haja competência exclusiva desses Estados-Membros e respeitar a autonomia jurisdicional das partes que firmaram pactos de jurisdição. Tais exceções são as previstas no artigo 6.º, n.º 1: artigo 18.º, n.º 1 (ação intentada pelo consumidor, no tribunal do lugar do seu domicílio, contra a outra parte no contrato *sempre* que *esta* não esteja domiciliada num Estado-Membro); artigo 21.º, n.º 2 (ação intentada pelo trabalhador, nos tribunais do Estado-Membro do lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho ou do lugar onde efetuiu mais recentemente o seu trabalho (ou se não efetua ou efetuava o seu trabalho num único país, do lugar onde se situa ou situava o estabelecimento que contratou o trabalhador), contra a entidade patronal *sempre* que *esta* não esteja domiciliada num Estado-Membro); artigo 24.º (competência exclusiva dos tribunais dos Estados-Membros *independentemente* do domicílio das partes) e artigo 25.º (pacto de jurisdição, válido nos termos dos números 1 e 4, *independentemente* do domicílio das partes) – sublinhado nosso.

jurisdição que contemplesse a competência de tribunais com aptidão para julgar, de forma mais favorável, a causa).

A sua validade substantiva, dentro de tal limitação, afere-se segundo a lei do Estado-Membro do tribunal ou tribunais designados no pacto, incluindo as regras de conflitos de leis desse Estado-Membro, no que respeita à sua validade substantiva.

Já quanto à validade formal, nos pactos atributivos de jurisdição vigoram as regras das alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 25.º: devem ser celebrados por escrito ou verbalmente com confirmação escrita; de acordo com os usos que as partes tenham estabelecido entre si; ou, no comércio internacional, de acordo com os usos que as partes conheçam ou devam conhecer e que, em tal comércio, sejam amplamente conhecidos e regularmente observados pelas partes em contratos do mesmo tipo, no ramo comercial concreto em questão.

Equivalendo à “forma escrita” qualquer comunicação por via eletrónica que permita um registo duradouro do pacto⁴⁰; o acordo de vontade das partes, através dos pactos atributivos de jurisdição, é admissível e válido quando preenchidos os pressupostos definidos pelo artigo 25.º, independentemente do domicílio das partes.

Este preceito – artigo 25.º – não exige uma conexão objetiva entre o tribunal escolhido e as partes, ou o objeto do seu litígio. A escolha de um foro “neutral”, sem nenhuma conexão com o litígio é perfeitamente válida (pode, por exemplo, escolher-se um tribunal de Londres, para decidir um litígio entre partes domiciliadas na França e na Alemanha) e pode proporcionar-lhes precisamente a vantagem que pretendiam obter com a sua escolha – Ac. STJ, de 09-05-2019, P.º 3793/16.0T8VIS.C1.S1.

O TJUE, pronunciando-se quanto à validade de um pacto atributivo de jurisdição celebrado antes de surgir um diferendo, consignou que a previsão da alínea b) do artigo 23.º oferece ao trabalhador a possibilidade de intentar ações perante o órgão jurisdicional que considera ser mais próximo dos seus interesses, reconhecendo-lhe a faculdade de agir perante um órgão jurisdicional do Estado no qual tem o seu domicílio ou do Estado onde leva a cabo habitualmente o seu trabalho, ou ainda do Estado no qual se encontra o estabelecimento do empregador, incluindo, se necessário, órgãos jurisdicionais situados fora da União – acórdão de 19 de julho de 2012, Mahamdia, C-154/11, EU:C:2012:491.

40 Artigos 25.º, n.ºs 1, 2, 4 e 5; 23.º e Considerando (20) do Regulamento.

Convocado a decidir quanto à validade de um “pacto atributivo e, ao mesmo tempo, derogatório da competência atribuída pelo artigo 23º, n.ºs 1 e 2, do Regulamento (UE) n.º 1215/2012”, o Supremo Tribunal de Justiça Português consignou, a propósito, que, “tendo em conta o disposto nos artigos 10º, n.º 1, e 11º, ambos do Código do Processo do Trabalho, desde que a ação possa ser proposta em Portugal, segundo as regras de competência territorial estabelecidas no Código de Processo do Trabalho, os tribunais do trabalho portugueses são, por essa razão, internacionalmente competentes, não podendo ser invocados pactos ou cláusulas que lhes retirem competência internacional atribuída ou reconhecida pela lei portuguesa, sem prejuízo do que se encontre estabelecido em convenções internacionais. A nível da União Europeia, o Regulamento (UE) n.º 1215/2012, de 12 de dezembro de 2012, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial, regula na Secção V, artigos 20º a 23º, a competência internacional em matéria de contratos individuais de trabalho. Estando-se perante uma relação jurídica plurilocalizada, em que a ação emergente de contrato de trabalho pode ser proposta nos tribunais do domicílio e do lugar onde o Autor efetua habitualmente o seu trabalho, ou onde o efetou mais recentemente, e, ainda, no da sede da Ré, não são válidos os pactos atributivos de jurisdição e, ao mesmo tempo, derogatórios da competência atribuída pelo artigo 23º, n.ºs 1 e 2, do Regulamento (UE) n.º 1215/2012. Assim sendo, uma cláusula inserida num contrato individual de trabalho, atributiva de competência exclusiva aos Tribunais Ingleses e Galeses, para a resolução dos conflitos emergentes desse contrato, celebrado entre a Autora e a Ré, não é válida, apesar de ter sido incluída no contrato de comum acordo.” – Ac. STJ, de 8-05-2019, P.º 27383/17.0T8LSB.L1.S1.

No litígio em causa, o regime dos artigos 20.º e 21.º do Regulamento permitiam ao autor (trabalhador) demandar a ré nos Tribunais Holandeses, Belgas ou Portugueses. Contudo, as partes haviam-se vinculado mediante dois contratos que continham duas cláusulas nos termos das quais “ambas as partes acordaram que os Tribunais de ... e do ... terão a jurisdição/competência, exclusiva para a resolução de qualquer litígio ou pedido deles decorrente”, atribuindo competência exclusiva aos Tribunais Ingleses e Galeses.

Entendeu o STJ que tais cláusulas – anteriores ao litígio – mais não são do que verdadeiros pactos de jurisdição, retirando competência aos Tribunais Portugueses e, acolhendo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, que cita⁴¹, considerou que tais pactos padeciam de nulidade, por não acrescentarem outras jurisdições às constantes do artigo 21.º do Regulamento (UE) n.º 1215/2012, de 12 de dezembro, antes proibindo o acesso do trabalhador a todas as jurisdições aí previstas (eliminando, consequentemente, todas as garantias jurisdicionais contempladas, em benefício do trabalhador, no artigo 21.º do mesmo Regulamento, que fazem substituir por uma diferente). Os pactos de jurisdição, quando celebrados em matéria de contrato individual de trabalho, só são válidos se acrescentarem às jurisdições constantes do artigo 21.º do Regulamento (UE) 1215/2012, de 12 de dezembro, novas jurisdições a que o trabalhador possa recorrer para fazer valer os seus direitos.

Quando tal pacto de jurisdição não exista, ou não seja válido⁴²:

- Se a ação é proposta pelo trabalhador:

- a. Contra a entidade patronal domiciliada num Estado-Membro são alternativamente competentes os tribunais do Estado-Membro do domicílio desta (entidade patronal) ou os tribunais do Estado-Membro do lugar onde ou a partir do qual⁴³ o trabalhador efetua habitualmente⁴⁴ o seu trabalho ou onde o efetuou mais recentemente. Subsidiariamente, se o trabalhador não efetua ou efetuava habitualmente o seu trabalho num único país, os tribunais do Estado-Membro do lugar onde se situa ou situava o estabelecimento que contratou o trabalhador (artigo 21.º, n.º 1, alíneas a) e b));

- b. Contra a entidade patronal não domiciliada num Estado-Membro, nos tribunais do Estado-Membro do lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho ou onde efetuou mais recentemente o seu trabalho e subsidiariamente, se o trabalhador não efetua ou efetuava

41 Acórdãos “do Tribunal de Justiça, n.º C-154/11, de 19 de julho de 2012 (Grande Secção) e n.ºs C-168/16 e C-169/16, de 14 de setembro de 2017 (Terceira Secção)”.

42 Segue-se Helena Mota, “O contrato individual de trabalho internacional”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 1 (1.º semestre 2020), 271-281.

43 Este segmento – *a partir do qual* – foi aditado, não constando do anterior texto do Regulamento 44/2001.

44 Cf., supra, quanto à noção de *lugar onde o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho*.

habitualmente o seu trabalho num único país, os tribunais do Estado-Membro do lugar onde se situa ou situava o estabelecimento que contratou o trabalhador (artigo 21.º, n.º 1, alíneas a) e b), e n.º 2)⁴⁵.

- Se a ação é proposta pelo empregador:

- a. Contra o trabalhador domiciliado num Estado-Membro são competentes os tribunais do Estado-Membro do domicílio do trabalhador (artigo 22.º, n.º 1).

- b. Contra trabalhador não domiciliado num Estado-Membro, aplicar-se-ão as regras de competência internacional do Estado-Membro do foro (no caso português, designadamente, os artigos 10.º e 11.º do Código de Processo do Trabalho).

Do confronto dos dois artigos resulta a maior limitação da escolha pelo empregador, comandada pela escolha de lei que é mais próxima e/ou cognoscível pelo trabalhador.

A jurisprudência dos tribunais nacionais colhe os ensinamentos atrás expressos a propósito da (in)competência internacional dos tribunais portugueses.

Em ações propostas por trabalhadores, debruçando-se quanto ao regime de competência resultante do artigo 21.º, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I *bis*, referenciam-se os:

- Ac. Rel. Porto de 13-03-2017, P.º n.º 13923/16.6T8PRT.P1, o qual decidiu que: “(t)endo a Ré domicílio social em França e resultando do contrato de trabalho que o local da prestação do trabalho era em França, bem assim que o trabalhador foi contratado em França, deve concluir-se que os Tribunais portugueses não têm competência internacional para conhecer do presente litígio. O facto de o autor ser cidadão português e ter domicílio pessoal em Portugal não é suficiente para determinar a competência dos Tribunais Portugueses.”;

- Ac. Rel. Lisboa de 31-05-2017, P.º n.º 27891/16.0T8LSB.L1-4, nos termos do qual “(s)e uma trabalhadora portuguesa se propõe cobrar créditos laborais vencidos e não pagos no âmbito de um contrato de trabalho doméstico com empregadores que têm domicílio na Áustria, onde vivem, a competência pertence aos Tribunais austríacos, mesmo que os empregadores sejam também portugueses e o contrato tenha sido celebrado em Portugal”; e

⁴⁵ O n.º 2 do artigo 21.º introduziu um desvio ao critério geral de aplicação espacial do Regulamento, acima mencionado. Veja-se o regime geral supra exposto, com referência também aí constante, ao Considerando (14).

- Ac. Rel. Évora, de 14-02-2019, P.º 747/18.5T8PTM-A.E1, que conclui(u) que “os Tribunais Portugueses são competentes para conhecer da ação de impugnação de despedimento intentada pelo trabalhador (comandante de aeronave, admitido ao serviço da Ryanair DAC) contra a empregadora – que tem sede na República da Irlanda – se da matéria de facto resulta que é a partir de Portugal que o trabalhador efetua a sua missão de transporte, a Portugal que ele regressa após essa missão, e aqui que recebe instruções sobre a missão e trabalho, encontrando-se estacionadas em Faro as aeronaves – de nacionalidade Irlandesa – a bordo das quais o trabalhador desenvolve a sua atividade” (artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i).

Em ação proposta por empregador, por aplicação do artigo 22.º, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I *bis*, o Tribunal da Relação de Lisboa, num caso em que a entidade patronal, com sede em Portugal, instaura contra o trabalhador, cidadão francês, residente em França, uma ação de indemnização para ressarcimento dos prejuízos que afirma ter sofrido em consequência do alegado incumprimento culposo, por este, do contrato de trabalho que os unia, e cujas funções eram por ele prestadas a bordo do iate, concluiu que internacionalmente competentes para a tramitação e julgamento dessa ação são os tribunais franceses e não os portugueses – Ac. Rel. Lisboa de 11-01-2022, p.º 5524/18.0T8FNC.L1-7.

A competência internacional dos tribunais portugueses traçada pelas regras do Regulamento Bruxelas I *bis* não contempla todas as situações.

Fora do âmbito do Regulamento ficam as hipóteses, já referenciadas, de destacamento e a dos trabalhadores contratados para prestar a sua atividade num estabelecimento, situado em Portugal, de uma entidade patronal que não tenha domicílio num Estado-Membro, permitindo-se que a ação seja proposta em Portugal mesmo que o litígio não diga respeito ao funcionamento do estabelecimento que o contratou.

4.4 COMPETÊNCIA INTERNACIONAL DOS JUÍZOS DO TRABALHO PORTUGUESES PELO DIREITO DE FONTE INTERNA

Os juízos do trabalho portugueses têm competência internacional definida pelos artigos 10.º e 11.º do Código de Processo de Trabalho.

Nos termos do artigo 10.º, n.º 1, 1.ª parte, deste diploma, em matéria de contrato de trabalho, os juízos do trabalho portugueses têm competência para os casos em que a ação pode ser proposta em Portugal, segundo as regras de competência territorial estabelecidas neste Código (critério da coincidência). Remete-se para as regras de competência constantes dos normativos legais seguintes (artigos 13.º a 18.º) do mesmo Código.

O critério geral é o do domicílio do réu (artigo 13.º, n.º 1, do CPT), atribuindo-se competência ao juízo do trabalho do domicílio deste quando o mesmo se situe em Portugal; as entidades empregadoras ou seguradoras, bem como as instituições de previdência, também se consideram domiciliadas no lugar onde tenham sucursal, agência, filial, delegação ou representação.

As ações emergentes de contrato de trabalho intentadas por trabalhador contra a entidade empregadora, quando seja em Portugal o lugar da prestação de trabalho ou do domicílio do autor podem sê-lo: no juízo do trabalho do lugar da prestação de trabalho ou do domicílio do autor ou, em caso de coligação de autores, no juízo do trabalho do lugar da prestação de trabalho ou do domicílio de qualquer deles, ou, sendo o trabalho prestado em mais de um lugar, no juízo do trabalho de qualquer desses lugares – artigo 14.º, n.ºs 1 a 3, do CPT.

Para esta competência concorrem ainda critérios em matéria de acidente de trabalho ou doença profissional (artigo 15.º do CPT); ações emergentes de despedimento coletivo (artigo 16.º do CPT); as ações respeitantes a questões de enfermagem ou hospitalares, de fornecimento de medicamentos emergentes da prestação de serviços clínicos, de aparelhos de prótese e ortopedia ou de quaisquer outros serviços ou prestações efetuados ou pagos em benefício de vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais e as ações destinadas a anular os atos e contratos celebrados por quaisquer entidades responsáveis com o fim de se eximirem ao cumprimento de obrigações resultantes da aplicação da legislação sindical ou do trabalho (artigo 17.º do CPT); e ações de liquidação e partilha de bens de instituições de previdência, de associações sindicais, de associações de empregadores ou de comissões de trabalhadores e outras em que sejam requeridas essas instituições, associações ou comissões (artigo 18.º do CPT).

Incluem-se, igualmente, na competência internacional dos juízos do trabalho portugueses as ações em que os factos que integram a causa de pedir tenham sido praticados, no todo ou em parte, em território português (critério da causalidade), como deflui do artigo 10.º, n.º 1, 2.ª parte, do CPT. Aqui

se enquadram os factos atinentes à celebração, execução, incumprimento e cessação de contrato de trabalho, atribuindo-se aos juízos do trabalho portugueses competência para julgar ações, ainda que tenham algum elemento de conexão com ordens jurídicas estrangeiras. Assim, por exemplo, “tratando-se de trabalhador a residir em Portugal, atento o princípio da coincidência entre a competência territorial e internacional, bem como o facto de o contrato ter sido celebrado em Portugal e com uma empresa portuguesa (*critério da causalidade*) ainda que para exercer a atividade em sociedade constituída em Espanha e de que aquela é único sócio, para apreciar e decidir ação emergente de contrato de trabalho é competente internacionalmente o tribunal de trabalho português, onde a ação foi proposta”⁴⁶.

E, ainda, quer os casos de destacamento para outros Estados de trabalhadores contratados por empresas estabelecidas em Portugal, quer as questões relativas a conselhos de empresas europeus e procedimentos de informação e consulta em que a administração do grupo esteja sediada em Portugal ou que respeita a empresa do grupo sediada em Portugal – artigo 10.º, n.º 2, do CPT.

5. A LEI APLICÁVEL

Os diplomas que definem lei aplicável aos contratos de trabalho internacional são: quanto aos contratos celebrados até 31 de agosto de 1994, os artigos 41.º e 42.º do Código Civil, para os contratos celebrados entre 1 de setembro de 1994 e 16 de dezembro de 2009, a Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais (1980)⁴⁷, e o Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento e do Conselho de 17 de junho de 2008 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I), este aos contratos celebrados após 17 de dezembro de 2009.

5.1 OS ARTIGOS 41.º E 42.º DO CÓDIGO CIVIL

O regime do Código Civil Português, vertido no artigo 41.º, consagra o princípio da autonomia privada (n.º 1), com os limites referidos no n.º 2.

⁴⁶ Ac. Rel. Porto 16-04-2012, P.º 13/10.4TTPRT-A.P1, com ressalva nossa.

⁴⁷ Jornal Oficial n.º C 027 de 26/01/1998, 0034 – 004.

A escolha de lei não tem de ser expressa, podendo constituir uma declaração tácita (artigo 217.º), mas tem de obedecer a um critério de seriedade, livremente apreciado pelo julgador, ou deve corresponder a um dos elementos de conexão atendíveis no domínio internacional privado.

Quando não haja determinação da lei competente, atende-se, (i) nos negócios jurídicos unilaterais, à lei da residência habitual do declarante e (ii) nos contratos, à lei da residência habitual comum das partes (n.º 1); na falta de residência comum, é aplicável, nos contratos gratuitos, a lei da residência habitual daquele que atribui o benefício e, nos restantes contratos, a lei do lugar da celebração (n.º 2) – artigo 41.º.

A disciplina assim traçada não esgota todos os problemas respeitantes à lei aplicável ao contrato individual de trabalho, regime substituído pela Convenção de Roma⁴⁸.

5.2 A CONVENÇÃO DE ROMA SOBRE A LEI APLICÁVEL ÀS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS (19 DE JUNHO DE 1980)

A Convenção de Roma é uma convenção universal, como resulta expresso no seu artigo 2.º, aplicando-se a lei por ela designada mesmo que seja de um Estado não contratante.

É aplicável em cada Estado contratante aos contratos celebrados após a sua entrada em vigor no mesmo – artigo 17.º – encontrando-se em vigor na nossa ordem jurídica desde 1 de setembro de 1994.

O seu âmbito material de aplicação afirma-se pela positiva – obrigações contratuais que impliquem um conflito de leis, cf. artigo 1.º, n.º 1 – e pela negativa – artigo 1.º, n.ºs 2 a 4.⁴⁹

48 Dário Moura Vicente, “O Direito Internacional Privado no Código do Trabalho”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. 4 (2003), 15-34.

49 Não se aplica: ao estado e à capacidade das pessoas singulares, sem prejuízo do artigo 11.º; às obrigações contratuais relativas a: testamentos e sucessões por morte, regimes de bens no matrimónio, direitos e deveres decorrentes de relações de família, de parentesco, de casamento ou de afinidade, incluindo obrigações alimentares relativamente aos filhos nascidos fora do casamento; às obrigações decorrentes de letras, cheques, livranças, bem como de outros títulos negociáveis, na medida em que as obrigações surgidas desses outros títulos resultem do seu carácter negociável; às convenções de arbitragem e de eleição do foro; às convenções respeitantes ao direito das sociedades, associações e pessoas coletivas, tais como a constituição, a capacidade jurídica, o funcionamento interno e a dissolução das sociedades, associações e pessoas coletivas, bem como a responsabilidade pessoal legal dos associados e dos órgãos relativamente às dívidas da sociedade,

Vale, como regra geral, o reconhecimento da autonomia das partes na escolha de lei, como expresso no artigo 3.º.

Se as partes não tiverem escolhido uma lei, rege o artigo 4.º: o contrato é regulado pela lei do país com o qual apresente uma conexão mais estreita. Todavia, se uma parte do contrato for separável do resto e apresentar uma conexão mais estreita com um outro país, a essa parte poderá aplicar-se, a título excecional, a lei desse outro país.

A escolha de lei é admitida, também, nos contratos de trabalho, não obstante neles avultar a intencionalidade de proteção de um dos contraentes (*weaker party*), garantindo aos comandos materiais dos sistemas jurídicos interessados na sua regulamentação o máximo de eficácia que seria compatível com a respetiva intencionalidade⁵⁰.

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da Convenção de Roma, sem prejuízo do disposto no artigo 3.º, a escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato de trabalho, não pode ter como consequência privar o trabalhador da proteção conferida pelas disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha, por força do n.º 2 do mesmo artigo. Lei esta que é:

- A lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho;
- Ou, se o trabalhador não prestar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, pela lei do país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador;
- A menos que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país.

Num primeiro momento, e em conformidade com a alínea a) do n.º 2 do artigo 6.º, na falta de escolha feita nos termos do artigo 3.º, aplica-se a lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, *presta habitualmente*

associação ou pessoa coletiva; à questão de saber se um intermediário pode vincular, em relação a terceiros, a pessoa por conta da qual pretende agir ou se um órgão de uma sociedade, de uma associação ou de uma pessoa coletiva pode vincular, em relação a terceiros, essa sociedade, associação ou pessoa coletiva; à constituição de *trusts* e às relações entre os constituintes, os *trustees* e os beneficiários; à prova e ao processo, sem prejuízo do artigo 14º; a contratos de seguro que cubram riscos situados nos territórios dos Estados-membros da Comunidade Económica Europeia, com exceção dos contratos de resseguro.

50 Rui Manuel Moura Ramos, “O contrato individual de trabalho em Direito Internacional Privado”, *Estudos de direito internacional privado e de direito processual civil internacional* (Coimbra Editora, 2002), 138-139.

o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país.⁵¹

O TJUE foi chamado a interpretar a regra prevista no artigo 6.º, n.º 2, alínea a), da Convenção de Roma, designadamente o critério do país em que o trabalhador “presta habitualmente o seu trabalho”, consignando que, “como sublinhou acertadamente a Comissão Europeia, que este critério deve ser interpretado de forma autónoma, no sentido de que o conteúdo e o alcance desta regra de reenvio não podem ser determinados com base na lei do foro, antes devendo ser estabelecidos segundo critérios uniformes e autónomos para garantir à Convenção de Roma a sua plena eficácia, na perspectiva dos objectivos que prossegue (v., por analogia, acórdão de 13 de Julho de 1993, *Mulox IBC*, C- 125/92, Colect., I- 4075, n.ºs 10 e 16)”.

Observou, ainda, o Tribunal que “essa interpretação não deve abstrair da dos critérios previstos no artigo 5.º, n.º 1, da Convenção de Bruxelas, quando estes fixam as regras de determinação da competência judiciária para as mesmas matérias e estabelecem conceitos semelhantes. Com efeito, decorre do preâmbulo da Convenção de Roma que esta foi celebrada com o objectivo de prosseguir, no domínio do direito internacional privado, a obra de unificação jurídica iniciada pela adopção da Convenção de Bruxelas (v. Acórdão de 6 de Outubro de 2009, *ICF*, C- 133/08, Colect., I- 9687, n.º 22)” – Acórdão de 15 de Março de 2011, *Heiko Koelzsch*, C-29/10, EU:C:2011:151.

Com recurso a tais critérios, o TJUE começou por consignar que o lugar em que o trabalhador cumpre habitualmente o seu trabalho, na aceção do ponto 1 do artigo 5.º da Convenção de Bruxelas, é aquele em que estabeleceu o centro efetivo das suas atividades profissionais e que, para a determinação concreta desse lugar, importa ter em linha de conta a circunstância de o interessado efetuar a maior parte da sua prestação laboral num dos Estados contratantes onde tem escritório, a partir do qual organiza as suas atividades por conta da sua entidade patronal e a que volta após cada viagem profissional ao estrangeiro – Acórdão TJUE de 9-01-1977, *Rutten*, C-383-95, EU:C:1997:7.

Em acórdão de 13 de julho de 1993, *Mulox IBC*, C-125/92, EU:C:1993:306, o Tribunal pronunciou-se no sentido de que o lugar onde a obrigação que caracteriza o contrato de trabalho foi ou deva ser cumprida é o lugar onde, ou a partir do qual, o trabalhador cumpre principalmente as suas

51 Desconsidera-se a relevância das situações de destacamento de trabalhadores.

obrigações para com a entidade patronal, devendo atender-se à circunstância de o cumprimento da missão confiada ao assalariado ter sido assegurado a partir de um escritório situado num Estado contratante, onde esse trabalhador havia fixado residência, a partir do qual exercia as suas atividades para a sua entidade patronal e para onde regressava, após cada deslocação profissional a outros países.

Posteriormente, adiantou que “o ponto 1 do artigo 5.º da referida Convenção deve ser interpretado no sentido de que, no caso de o assalariado executar as obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho em diversos Estados contratantes, o lugar em que cumpre habitualmente o seu trabalho, na aceção dessa disposição, é o lugar em que, ou a partir do qual, tendo em conta todas as circunstâncias do caso concreto, cumpre de facto o essencial das suas obrigações para com a entidade patronal. Tratando-se de um contrato de trabalho na execução do qual o assalariado exerce as mesmas actividades para a entidade patronal em mais de um Estado contratante, é necessário, em princípio, atender à totalidade da duração da relação de trabalho para determinar o lugar em que o interessado cumpria habitualmente o seu trabalho, na aceção da referida disposição. Na falta de outros critérios, esse lugar é aquele em que o trabalhador cumpriu a maior parte do seu tempo de trabalho” – acórdão de 27 de fevereiro de 2002, Weber, C-37/00, EU:C:2002:122.

Como indícios do “lugar onde o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho”, nas relações no setor dos transportes, o TJUE apontou, designadamente, (i) o Estado em que se situa o lugar a partir do qual o trabalhador efetua as suas missões de transporte, (ii) o lugar ao qual regressa após essas missões, recebe instruções sobre as mesmas e organiza o seu trabalho (iii) o lugar em que se encontram as ferramentas de trabalho, bem como (iv) o lugar onde estejam estacionadas as aeronaves a bordo das quais o trabalho é habitualmente efetuado – acórdão de 14 de setembro de 2017, C-168/16 e C-169/16, Crewlink Ireland Ltd. e Ryanair Designated Activity Company, EU:C:2017:688.

Revertendo tais ensinamentos, atinentes à interpretação do ponto 1 do artigo 5.º da Convenção de Bruxelas, para a interpretação do artigo 6.º da Convenção de Roma, no acórdão *Heiko Koelzsch*⁵², que envolvia um motorista de transportes internacionais, o Tribunal adiantou que, para efeito do

52 Ac. já referenciado. Fora do âmbito deste artigo fica a análise do Regulamento que rege este contrato de transporte.

artigo 6.º da Convenção de Roma, devem ser levados em consideração todos os factos que caracterizam a atividade prestada pelo trabalhador: o Estado a partir do qual inicia a sua atividade; recebe ordens; onde se situam os instrumentos de trabalho; por onde os transportes se efetuam; onde os bens são carregados e o local para o qual o trabalhador regressa após findas as tarefas de que foi incumbido.

No acórdão *Voogsgeerd*⁵³, o TJUE remeteu o órgão de jurisdição para a averiguação de índices fácticos (como o local de planeamento do trabalho; onde se situa o escritório; para onde regressa o trabalhador depois de cada viagem de trabalho; em qual dos locais passa a maior parte do tempo; a partir do qual efetua as suas missões de transporte; o local das missões de carga e descarga; ou o local das ferramentas de trabalho, dependendo sempre da função ou atividade desempenhada), através dos quais lhe cabe determinar “de entre os vários Estados onde o trabalhador presta o seu trabalho com o qual o trabalho tem uma conexão mais significativa”.

Se o trabalhador não prestar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, a lei que seria aplicável na falta de escolha será a lei do país em que esteja *situado o estabelecimento que contratou o trabalhador* – alínea b) do n.º 2 do artigo 6.º da Convenção de Roma.

Estabelecimento que contratou o trabalhador é – como expresso no acórdão *Voogsgeerd*⁵⁴ – aquele que celebrou o contrato de trabalho, e não aquele a que o trabalhador está vinculado na execução do seu contrato e de quem recebe ordens e instruções. Para aferir quem contratou o trabalhador, o julgador deve considerar elementos como *o estabelecimento que entrevistou o trabalhador, ou publicou os anúncios de recrutamento*.

Este estabelecimento pode ou não ter personalidade jurídica, desde que faça parte da estrutura empresarial que contrata o trabalhador, como filiais, sucursais, agências ou simples escritórios ou instalações; excluem-se os agentes de recrutamento que se deslocam de país para país e celebram contratos, salvo se existir, nesse país, uma representação permanente da empresa; admite-se que sejam consideradas empresas que não figurem como empregadoras, desde que haja elementos objetivos que provem uma situação diferente da

53 Acórdão de 15 de dezembro de 2011, Jan Voogsgeerd, C-348/10, EU:C:2011:842.

54 No caso do acórdão havia duas empresas em que uma contratava e a outra dava as instruções, sendo que o diretor de ambas era a mesma pessoa; mesmo não tendo havido transferência do poder de direção, a empregadora era quem dava as instruções mesmo não sendo quem figurava como empregadora nem constando no contrato que o fazia.

que resulta do contrato: ou seja, os pressupostos relevantes para a aplicação da conexão do artigo 6.º, n.º 2, alínea b), dizem apenas respeito à celebração do contrato, numa perspetiva não formalista mas com preocupações de estabilidade e organicidade.⁵⁵

Quando resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, é aplicável a lei desse outro país – alínea b), parte final.

Do regime que se acaba de traçar resulta que o artigo 6.º, n.º 2, apesar de construído como “cláusula de exceção”, ao prever o afastamento da lei designada pelas partes quando resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho – que cria uma ligação duradoura⁵⁶ – se apresenta mais estreitamente relacionado com a lei de um outro país, assume uma preferência generalizada pela lei do lugar da execução habitual da prestação laboral, enquanto elemento de conexão especialmente adequado ao contrato de trabalho.

O que vale por dizer que, na economia do artigo 6.º da Convenção de Roma, a regra capital é a do seu n.º 2, que, em lugar de conter uma conexão subsidiária da autonomia das partes, encerra verdadeiramente um mecanismo de individualização do sistema jurídico que efetivamente domina o contrato de trabalho, ao não permitir que a disciplina que resulte da convenção das partes conduza à aplicação de um estatuto que se revele menos fortemente protetor do trabalhador.

Dito de outro modo, no artigo 6.º, n.º 1, a escolha da lei é vista com desconfiança, já que ela muitas das vezes é apta a espelhar o desequilíbrio de forças que caracteriza aquelas relações e o seu regime só não desnatura por completo a escolha da lei na medida em que a escolha das partes pode recair sobre um ordenamento cuja aplicação tenha por efeito pôr em causa e afastar o disposto por disposições imperativas da lei indicada pelo n.º 2, desde que tais normas sirvam outros fins e não tenham por objeto a proteção do trabalhador⁵⁷.

Os tribunais nacionais proferiram decisões a respeito da “proteção garantida por disposições imperativas da lei que seria aplicável na falta de escolha” – n.º 1 e 2, alínea a) – e da “conexão mais estreita” – n.ºs 1 e 2, alínea b), parte final – deste artigo 6.º.

55 Mota, “O contrato individual de trabalho internacional”, 279.

56 Mulox IBC, (15).

57 Moura Ramos, “O contrato individual de trabalho...”, 64-65.

No que concerne à primeira – proteção garantida por disposições imperativas da lei que seria aplicável na falta de escolha –, com referência aos n.ºs 1 e 2, alínea a), do artigo 6.º da Convenção de Roma, no ac. do STJ, de 12-05-2016, P.º 2998/14.2TTLSB.L1.S1, expressou-se o entendimento de que “se no cumprimento do contrato, o trabalhador “passou a prestar serviços como Comercial para a ré, com a categoria profissional de Vendedor, o que fez sempre em Portugal”, há que indagar se essa escolha privou o trabalhador da proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei portuguesa (a lei espanhola fora a escolhida pelas partes para reger o contrato de trabalho). Na medida em que a escolha da lei espanhola para disciplinar a relação laboral firmada privaria o trabalhador, que sempre prestou o seu trabalho em Portugal, da proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha, no caso, as disposições imperativas do Código do Trabalho de 2009 pertinentes ao regime de cessação do contrato de trabalho⁵⁸, a lei aplicável ao contrato ajustado entre as partes é a lei portuguesa.

No conceito de “proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei portuguesa” por força do n.º 1 do artigo 6.º da Convenção de Roma⁵⁹, inserem-se, assim: a norma que consagra a proibição dos despedimentos sem justa causa; as regras de despedimento prévias ao despedimento por facto imputável ao trabalhador (procedimento prévio de inquérito; regras de comunicação da intenção de despedimento e nota de culpa; formalidades de realização de diligências probatórias; comunicações de procedimento e despedimento; limitação dos factos por vinculação temática à nota de culpa a menos que mitiguem a responsabilidade, cf. artigos 338.º, 352.º, 353.º, 355.º, 356.º, 357.º do Código do Trabalho) e as regras sobre a apreciação judicial do despedimento (artigo 387.º do Código do Trabalho)”.

Já quanto ao artigo 6.º, n.ºs 1 e 2, parte final, da Convenção de Roma, foram considerados relevantes para concluir pela existência de uma ligação suficientemente forte e estreita com a ordem jurídica portuguesa: a nacionalidade portuguesa do trabalhador; a sua residência em Portugal (o tempo por que permaneceu noutro país equivaleu sensivelmente ao tempo de execução do contrato); o facto de o contrato de trabalho se ter desenvolvido pessoalmente

58 Estando em causa um despedimento efetivado em 30 de junho de 2014, importa atender à disciplina legal do despedimento por facto imputável ao trabalhador, contida no Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (em vigor a partir de 17 de fevereiro de 2009), considerado o disposto no artigo 7.º, n.ºs 1 e 5, alínea c), desta Lei.

59 E não enquanto *lex fori*, como adiante se mencionará a propósito do n.º 2 do artigo 7.º.

entre familiares (o único sócio da sociedade empregadora é familiar do trabalhador), ambos de nacionalidade portuguesa; o trabalhador desconhecer a língua neerlandesa; e as instruções de trabalho serem dadas em português – Ac. Rel. Lisboa, de 18-04-2012, P.º 914/09.2TTLSB.L1-4.

Após o funcionamento da “cláusula de exceção”, há que verificar se ela não pretere disposições imperativas, que não podem deixar de ser aplicadas, não obstante as soluções a que sejamos conduzidos pelo artigo 6.º.

O artigo 7.º habilita o juiz, no contexto do regime jurídico do artigo 6.º, a tomar em consideração normas de outra ordem jurídica que reivindiquem a sua aplicação ao caso concreto: ao aplicar-se, por força da Convenção, a lei de um determinado país, pode ser dada prevalência às disposições imperativas da lei de outro país com o qual a situação apresente uma conexão estreita se, e na medida em que, de acordo com o direito deste último país, essas disposições forem aplicáveis, qualquer que seja a lei reguladora do contrato.

Para se decidir se deve ser dada prevalência a estas disposições imperativas do n.º 1 do artigo 7.º – normas de aplicação imediata que não sejam a *lex causae* nem a *lex fori* –, ter-se-á em conta a sua natureza e o seu objeto, bem como as consequências que resultariam da sua aplicação ou da sua não aplicação.

Além do que, nos termos do n.º 2 do mesmo preceito, o disposto na Convenção não pode prejudicar a aplicação das regras do país do foro que regulem imperativamente o caso concreto, independentemente da lei aplicável ao contrato.

Portugal formulou reservas, não aplicando o n.º 1 do artigo 7.º, pelo que o aplicador do Direito não tem de relevar as normas de aplicação necessária e imediata que se encontrem num sistema estrangeiro (diferente da *lex contractus*), embora já deva atender àquelas que se situem no nosso sistema jurídico.⁶⁰

A análise e articulação de ambos os preceitos permite concluir que:

- O conceito de “normas de aplicação imediata” é justificado por considerações de ordem pública (interesse público) e deve ser interpretado de forma mais restritiva que as “disposições não derogáveis por acordo”⁶¹;

60 João Reis, “Lei Aplicável ao Contrato de Trabalho Segundo a Convenção de Roma”, *Questões Laborais*, a.2, n.º 4 (1995), 47.

61 Considerando (37) do Regulamento Roma I, adiante tratado, mas com disposições (artigos 8.º e 9.º) equivalentes às da Convenção de Roma (artigos 6.º e 7.º).

- Se as normas visarem proteger o trabalhador o escopo do artigo 6.º e 7.º, n.º 2 coincidem;
- Se as normas não visarem proteger o trabalhador (podendo até visar o oposto) aplicam-se as regras do artigo 7.º, n.º 2, com compressão do artigo 6.º.

5.3 O REGULAMENTO (CE) N.º 593/2008 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, DE 17 DE JUNHO DE 2008, SOBRE A LEI APLICÁVEL ÀS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS (ROMA I).

O Regulamento Roma I define o seu âmbito material no artigo 1.º pela positiva e negativa, conforme n.ºs 1 e 2 do preceito, respetivamente:

- Pela positiva, define a lei aplicável às obrigações contratuais em matéria civil e comercial que impliquem um conflito de leis.

A escolha de lei estrangeira para regular as suas obrigações contratuais no caso de o contrato apresentar ligações unicamente com outro ordenamento jurídico, não constitui o exercício de autonomia conflitual, mas somente material, i.e., de integração, no contrato⁶².

- Pela negativa, excluem-se as matérias elencadas no n.º 2 do artigo 1.º⁶³.

62 Trata-se de uma “internacionalização fraudulenta”. O artigo 3.º, 3 do Regulamento visa prevenir essa situação, de um contrato que verdadeiramente, é um contrato interno, mas em que é feita escolha de lei estrangeira. Assim, por exemplo, se A, português, com residência habitual em Portugal vende a B, português, com residência habitual em Portugal, certas mercadorias e o contrato é celebrado em Portugal e cumprido também em Portugal, as partes podem escolher como lei aplicável, a lei brasileira: o contrato poderá ser regulado materialmente por essa lei, no âmbito supletivo delimitado pela lei portuguesa, sem prejuízo, portanto, das normas imperativas previstas na lei portuguesa (Mota, “O contrato individual de trabalho internacional”, 276).

63 São excluídos do âmbito de aplicação do Regulamento: o estado e a capacidade das pessoas singulares, sem prejuízo do artigo 13.º (ininvocabilidade da incapacidade, por pessoas que se encontrem num mesmo país, à luz da lei de outro país quando, no momento da celebração do contrato, o outro contraente não tinha conhecimento dessa incapacidade ou a desconhecia por negligência); as obrigações que decorrem de relações de família ou de relações que a lei que lhes é aplicável considera produzirem efeitos equiparados, incluindo as obrigações de alimentos; as obrigações que decorrem de regimes de bens no casamento, de regimes de bens no âmbito de relações que a lei que lhes é aplicável considera produzirem efeitos equiparados ao casamento, e as sucessões; as obrigações que decorrem de letras, cheques e livranças, bem como de outros títulos negociáveis, na medida em que as obrigações decorrentes desses outros títulos resultem do seu carácter negociável; as convenções de arbitragem e de eleição do foro; as questões reguladas pelo direito das sociedades e pelo direito aplicável a outras entidades dotadas ou não de personalidade jurídica, tais como a constituição, através de registo ou por outro meio, a capacidade jurídica, o funcionamento interno e a dissolução de sociedades e de outras entidades dotadas ou não de personalidade jurídica, bem como a responsabilidade pessoal dos sócios e dos titulares dos órgãos que agem nessa qualidade relativamente às obrigações da sociedade ou

Nos termos do artigo 23.º continuam a aplicar-se, e têm prioridade sobre o Regulamento, as disposições de direito da União Europeia que contenham regras de conflitos especiais, como o supra anotado caso do destacamento de trabalhadores.

O Regulamento Roma I é aplicável aos contratos celebrados após 17 de dezembro de 2009⁶⁴ (âmbito temporal) e em todos os Estados-Membros da União Europeia, à exceção da Dinamarca (âmbito espacial).

Tem aplicação universal – a lei por ele designada é aplicável, mesmo que não seja a lei de um Estado-Membro –, seja a contratos “comunitários” (com pontos de contacto somente com Estados-Membros) ou “extracomunitários” – artigo 2.º; o mesmo é dizer que se aplica a situações internacionais ainda que o elemento que lhe confere tal carácter seja o contato com um país fora da União Europeia ou um Estado-Membro não vinculado, como a Dinamarca. Assim, por exemplo, se uma empresa com sede no Brasil, vende a uma empresa com sede em Portugal, determinadas mercadorias, e esta não paga, a lei aplicável pelo Tribunal português, nos termos do Regulamento Roma I, é a lei brasileira – artigo 4.º, n.º 1, alínea a) – enquanto lei da residência habitual do vendedor (local da administração central) – artigo 19.º.

A lei que, por força do Regulamento, seja aplicável ao contrato regula as questões da sua interpretação; o cumprimento das obrigações; as consequências do incumprimento; a extinção das obrigações; a prescrição e caducidade; e as consequências da invalidade do contrato – artigo 12.º

Na escolha de lei aplicável – sem prejuízo das exigências atinentes à validade formal determinadas no artigo 11.º – vale, como regra, a autonomia das partes.

entidade; a questão de saber se um agente pode vincular, em relação a terceiros, a pessoa por conta da qual pretende agir ou se um órgão de uma sociedade ou de outra entidade dotada ou não de personalidade jurídica pode vincular essa sociedade ou entidade perante terceiros; a constituição de trusts e as relações que criam entre os constituintes, os trustees e os beneficiários; as obrigações decorrentes de negociações realizadas antes da celebração do contrato; os contratos de seguro decorrentes de atividades levadas a efeito por organismos que não as empresas referidas no artigo 2.º da Diretiva 2002/83/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de novembro de 2002, relativa aos seguros de vida cujo objetivo consista em fornecer prestações a assalariados ou a trabalhadores não assalariados que façam parte de uma empresa ou grupo de empresas, a um ramo comercial ou grupo comercial, em caso de morte ou sobrevivência, de cessação ou redução de atividades, em caso de doença profissional ou de acidente de trabalho.

64 Relativamente à aplicação do Regulamento com referência à data de celebração do contrato, Moura Ramos, “S.T.J. Acórdão de 12 de maio de 2016”, 127-145.

Nos contratos de trabalho, tal como sucedia na Convenção de Roma, vigora o princípio da liberdade de escolha do artigo 3.º, regendo a vontade, expressa ou tácita, das partes na escolha de lei, a todo, ou apenas parte, do contrato; acordo que pode ser anterior ou posterior à celebração do contrato e modificativo da lei anteriormente aplicável.

Tudo sem prejuízo das exigências atinentes à validade formal determinada pelos termos do artigo 11.º.

No entanto, se a escolha recair sobre uma lei de um Estado terceiro, a ser aplicável a contrato que tenha unicamente ligação com Estados-Membros⁶⁵, tal escolha não prejudicará as disposições de direito da União não derogáveis por acordo, tal como aplicadas pelo Estado-Membro do foro, prevenindo-se desta forma a *extracomunitarização fictícia do contrato*⁶⁶ – artigo 3.º, n.º 4, do Regulamento.

A escolha de lei pelas partes tem limites, postulados nos artigos 3.º, n.º 2, e 8.º, n.º 1, do Regulamento:

- Se o acordo for modificativo da lei anteriormente aplicável não prejudica os direitos de terceiros que desta lei resultavam;
- Não pode ter como consequência privar o trabalhador da proteção que lhe proporcionam as disposições não derogáveis por acordo, ao abrigo da lei que, na falta de escolha, seria aplicável nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 8.º (limite substancial).

Ao julgador, na determinação da lei aplicável, cumprirá, num primeiro momento, a interpretação da vontade das partes, expressa ou que resulte, de forma clara, das disposições do contrato, ou das circunstâncias do caso – artigo 3.º, n.º 1.

Nos casos em que haja alteração ocorrida posteriormente à celebração do contrato, caber-lhe-á desaplicar:

- As normas que contendam com a validade formal do contrato, nos termos do artigo 11.º, n.º 1 e 2; isto é, os requisitos de forma prescritos:
 - ♦ pela lei reguladora da substância, determinada nos termos do regulamento, ou
 - ♦ no caso dos contratos celebrados por pessoas ou pelos seus representantes que se encontrem no mesmo país aquando da sua celebração, pela lei do país em que é celebrado, ou

65 Para efeitos do Regulamento, entende-se por “Estado-Membro” todos os Estados-Membros aos quais se aplica o presente regulamento. No entanto, no n.º 4 do artigo 3.º e no artigo 7.º, este termo refere-se a todos os Estados-Membros – artigo 1.º, n.º 4.

66 Mota, “O contrato individual de trabalho internacional”, 276.

- ♦ nos contratos celebrados por pessoas ou pelos seus representantes que se encontrem em países diferentes aquando da sua celebração, a lei do país em que se encontre qualquer das partes ou os seus representantes aquando da sua celebração, ou pela lei do país em que qualquer das partes tenha a sua residência habitual nessa data;⁶⁷
- O regime da lei que prejudique direitos de terceiros, que resultariam da lei anteriormente aplicável, como preceituado no artigo 3.º, n.º 2.

O *iter* traçado, ainda que sob o paradigma de justiça formal – a validade formal do contrato e as disposições de terceiros corresponde ao que designa “paradigma de justiça formal” –⁶⁸ não despoje o Regulamento da sua veste de norma de conflitos, habilita-o com adereços de uma solução alcançada com função material: sacrificada a segurança jurídica pela proteção da parte mais fraca, evita que o potencial ascendente da entidade patronal no momento da celebração do contrato resulte na aplicação de uma lei que seja mais desfavorável ao trabalhador; é uma regra de conflitos que adota um princípio substancial (*favor laboris*), pois só se aplicará se em concreto for mais favorável para o trabalhador do que a lei escolhida.

À semelhança do que sucedia na Convenção de Roma, também o Regulamento não dispensa o julgador de determinar na lei que seria aplicável na falta de acordo; as disposições não derogáveis que proporcionariam proteção ao trabalhador; assim como as normas de aplicação imediata e ordem pública do foro.

5.3.1 A lei aplicável

O Regulamento fixa os critérios para determinação da lei aplicável na falta de acordo nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 8.º

O artigo 8.º segue uma técnica de construção em cascata.

⁶⁷ Afigura-se difícil a concetualização do n.º 3 à disciplina do contrato de trabalho, por se referir a atos jurídicos unilaterais.

⁶⁸ “(...) o Direito de conflitos (...) só pode propor-se um escopo de justiça formal, consistente fundamentalmente em promover o reconhecimento dos conteúdos de justiça material que ‘impregnam’ os casos da vida imersos em ordenamentos jurídicos diferentes do ordenamento do foro, a fim de salvaguardar as naturais expectativas dos particulares e realizar os valores básicos da certeza e segurança jurídica”: Baptista Machado, *Lições*, 46.

A lei supletivamente aplicável será, primeiramente, nos termos do artigo 8.º, n.º 2, a lei do país “da prestação habitual do trabalho” ou “a partir do qual presta habitualmente o seu trabalho”.⁶⁹

Pese embora o segmento “a partir do qual presta habitualmente o seu trabalho” apenas haja sido introduzido pelo Regulamento – não constando da Convenção de Roma –, a interpretação dos conceitos do artigo 8.º convoca a feita para os conceitos desta (Convenção), designadamente o entendimento expresso pelo TJUE nos acórdãos *Koelzsch e Voogsgeerd*.

Não são, à semelhança da Convenção de Roma, relevantes as situações em que a prestação de trabalho noutra país se considera temporária, como no caso de o trabalhador retomar o seu trabalho no país de origem, após o cumprimento das suas tarefas no estrangeiro (a celebração de um novo contrato de trabalho com o mesmo empregador ou outro pertencente ao mesmo grupo de empresas não é obstáculo para se considerar que houve destacamento temporário).⁷⁰

A conexão prevista no artigo 8.º, n.º 3, do Regulamento, “lei do local do estabelecimento que contratou o trabalhador”, foi pensada para os trabalhadores itinerantes, que se deslocam continuamente de país para país, sem se poder fixar num local habitual de execução e sem que se consiga determinar o local a partir do qual é organizado o trabalho.⁷¹

No entanto, atendendo à interpretação ampla do local de prestação do trabalho e à flexibilidade na sua determinação, a sua aplicação só ocorre quando o julgador não consiga, de todo em todo, determinar aquele local; quando tal suceda, o contrato é regulado pela lei do país onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador.⁷²

Estas regras podem ser afastadas pelo funcionamento da cláusula de exceção ínsita no n.º 4 do artigo em referência e por normas de aplicação

69 Adiantando como exemplos os casos de trabalho prestado a bordo de navio ou avião em que é relevante o local donde emana a organização do seu trabalho e as instruções recebidas, em suma, donde emerge a subordinação jurídica distintiva deste tipo contratual, Mota, “O contrato individual de trabalho internacional”, 276.

70 Considerando (36). Não sucedem estatutos nos casos de deslocação temporária dos trabalhadores (artigo 8.º, n.º 2, parte final do Regulamento Roma I).

71 Anabela Susana de Sousa Gonçalves, “O Contrato de Trabalho Internacional no Regulamento n.º 593/2008 (Roma I)”, *Para Jorge Leite. Escritos Jurídicos, João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes, Regina Redinha* (coord.), vol. I (2014), 383.

72 Mota, “O contrato individual de trabalho internacional”, 271-281.

imediate, que motivos de ordem pública justificam, em circunstâncias excepcionais.

5.3.2 A cláusula de exceção

O número 4 do artigo 8.º do Regulamento tem uma redação semelhante à redação da parte final do número 2 do artigo 6.º da Convenção de Roma: ambos operam quando resultar do conjunto das circunstâncias que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com um país diferente do indicado por aplicação das regras dos n.ºs 2 ou 3, caso em que é aplicável a lei desse outro país.

Ao contrário do que resulta da cláusula de exceção geral prevista no artigo 4.º, n.º 3, o funcionamento da cláusula do n.º 4 do artigo 8.º do Regulamento, não exige que a conexão seja “manifestamente” mais estreita, conferindo ao julgador uma certa margem de apreciação.⁷³

Cláusula que é de exceção pois investe o tribunal numa dúplice função: negativa, ao impor o afastamento da conexão objetiva⁷⁴ e, subsequentemente, positiva, quanto à determinação da lei competente, partindo da acumulação de diferentes critérios que afunilem para um mesmo ordenamento jurídico.

Atua com a axiologia própria das normas de conflito: o funcionamento da cláusula de exceção prevista para a determinação da lei aplicável ao contrato individual de trabalho almeja conferir uma *proteção adequada ao trabalhador, em matérias em que os interesses de um dos contratantes não se colocam ao mesmo nível que os do outro*, garantindo que se aplica ao contrato de trabalho a lei do país com o qual esse contrato tem as conexões mais estreitas⁷⁵: a justiça da conexão, que a cláusula de exceção exprime, visa a aplicação da lei mais

73 Considerando (16) do Regulamento Roma I.

74 Assim, em termos metodológicos, o funcionamento da cláusula de exceção pressupõe em primeiro lugar, na ausência da escolha de lei pelos interessados, que seja o tribunal a determinar e a concretizar o elemento de conexão: “contrato é regulado pela lei do país em que o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato” (n.º 2 do artigo 8.º “Roma I”); não sendo possível determinar esta lei, o contrato é regulado pela lei do país onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador (n.º 3) e, segundo o n.º 4, se resultar do conjunto das circunstâncias que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com um país diferente do indicado nos n.ºs 2 ou 3 (todos do artigo 8.º Regulamento Roma I), é aplicável a lei desse outro país – acórdão de 12 de Setembro de 2013, *Schlecker*, C-64/12, EU:C:2013:551, §34 a 38).

75 Relatório relativo à Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, de Mario Giuliano e Paul Lagarde (JO 1980, C 282, 1; JO 1992, C 327, 1), cf. § 33 do acórdão *Schlecker*.

próxima do contrato (ainda que não seja a lei materialmente mais favorável ao trabalhador).

Tal foi o entendimento do Advogado Geral no acórdão *Schlecker*.⁷⁶

O acórdão reportava-se a uma relação de trabalho, mediante contratos celebrados entre um trabalhador alemão e uma empresa, alemã que exercia a sua atividade no domínio de artigos de drogaria (*Schlecker*). O primeiro contrato de trabalho celebrado entre as partes ocorreu em 1 de dezembro de 1979; em 1994 (1 de janeiro) foi celebrado novo contrato, no qual o trabalhador foi contratado como gerente de uma loja nos Países Baixos, onde exerceu a direção das lojas da entidade empregadora.

A questão a decidir nas instâncias prendia-se com um pedido de indemnização por danos causados ao trabalhador em virtude de uma decisão unilateral da entidade empregadora que modificara o seu local de trabalho: o direito neerlandês (lei do local da prestação do trabalho por forma ininterrupta durante 11 anos) previa a indemnização, ao contrário da lei alemã que era não só a lei pessoal da entidade empregadora mas também a lei pessoal da seguradora com quem fora contratado o seguro de pensão, a lei da residência habitual do trabalhador, a lei do local do pagamento pelo trabalhador da Segurança Social, sendo a moeda de pagamento da remuneração, à época, o marco alemão. Para além disso, a empresa pagava as deslocações do trabalhador para o seu local de trabalho nos Países Baixos e o contrato tinha várias referências à lei alemã.

No litígio, colocado perante a questão de saber se “o artigo 6.º, n.º 2, da Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, aberta a assinatura em Roma, em 19 de junho de 1980, deve ser interpretado no sentido de que, mesmo no caso de um trabalhador prestar o seu trabalho, em cumprimento do contrato de trabalho, habitualmente e de forma duradoura e ininterrupta no mesmo país, o juiz nacional pode, em aplicação do último parágrafo desta disposição, afastar a lei do país onde habitualmente é prestado o trabalho, quando resulte de todas as circunstâncias que há uma conexão mais estreita entre o referido contrato e outro país”, o TJUE considerou que se deveria proceder a uma avaliação qualitativa e não quantitativa dos indícios e, independentemente do local da prestação habitual de trabalho, averiguar das outras conexões do contrato de trabalho (critério da globalidade da relação).

76 Conclusões do AG C-64/12- *Schlecker*, § 26 e acórdão *Schlecker*, §34.

Com inelutável grau de relevância é, desde logo, o local de trabalho: “o critério da conexão do contrato ao lugar onde o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho deve ser tido em conta de forma prioritária e a sua aplicação exclui que se tome em consideração o critério subsidiário do lugar da sede do estabelecimento que contratou o trabalhador, cf. pontos 32 e 39 do acórdão (v., neste sentido, acórdãos, já referidos, *Koelzsch*, n.º 43, e *Voogsgeerd*, n.ºs 32, 35 e 39).

“Devem ponderar-se também, no núcleo económico da relação de trabalho: a residência habitual; a localização do empregador; o local de residência do trabalhador; o país onde o assalariado paga os impostos e taxas relativos aos rendimentos da sua atividade, bem como a apresentação do contrato a um sistema nacional de segurança social: aquele onde está inscrito na segurança social e nos vários regimes de reforma, de seguro de doença e de invalidez.

“De menor importância serão: o local de celebração do contrato, a nacionalidade dos interessados (relativamente à qual o acórdão pauta pelo silêncio) ou a residência ou a escolha da língua para a redação do contrato.”⁷⁷

Estas considerações valem, como resulta do ponto 38 do próprio acórdão, para a economia da letra da nova disposição em sede de regras de conflitos relativas aos contratos individuais de trabalho, introduzida pelo Regulamento Roma I (inaplicável *ratione temporis*): segundo o artigo 8.º, n.º 4, deste Regulamento, se resultar do conjunto das circunstâncias que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com um país diferente do indicado nos n.ºs 2 ou 3 deste artigo, é aplicável a lei desse outro país (v. acórdão *Koelzsch*, já referido, n.º 46).

O acórdão aponta para a valorização de pontos de contacto existentes com a situação e tidos em conta na qualificação e inventariação da situação jurídica plurilocalizada por recurso ao princípio da não transconexão.⁷⁸

O entendimento traçado pelo TJUE não é isento de críticas, em especial porque algumas das circunstâncias para as quais aponta exorbitam os elementos caracterizadores da relação de trabalho.

Nas relações de contrato individual de trabalho – que o próprio acórdão (33) integra nas “matérias em que os interesses de um dos contratantes não se colocam ao mesmo nível que os do outro e visam garantir deste modo uma proteção mais

77 Conclusões do Advogado-Geral.

78 Baptista Machado, *Âmbito de Eficácia e Âmbito de Competência das Leis (Limites das Leis e Conflitos de Leis)*, (Coimbra Editora, 1998).

adequada à parte que deve ser considerada, de um ponto de vista socioeconómico, como a parte mais fraca na relação contratual” – impõe-se como preocupação, internacionalmente reconhecida, o combate às relações disfarçadas.

O reconhecimento de que a existência de relações de trabalho disfarçadas cria sérios problemas para os trabalhadores envolvidos, suas comunidades, e a sociedade como um todo, e que a criação de mecanismos ao seu combate é necessária para garantir uma competição justa e proteção efetiva dos trabalhadores, conduziu a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a adotar, na agenda do trabalho digno, a 15 de julho de 2006, a Recomendação n.º 198, relativa às relações de trabalho.

Em tal instrumento, a OIT sugere aos Estados uma atuação assente (i) na utilização de um método (*legal test*) destinado a perceber se há ou não subordinação jurídica e a adoção de técnicas caracterizadoras como a adoção de presunções legais de laboralidade (ponto 11. b) e de um método indiciário (ponto 13), tendo por base vários indicadores, como sejam, a orientação do trabalho pelo empregador; o cumprimento de horário de trabalho no local de trabalho definido pelo empregador; a existência de retribuições regulares e periódicas; bem como a propriedade dos instrumentos de gestão e a inserção numa estrutura organizativa.

Acolhidos atualmente nos artigos 11.º e 12.º do Código de Trabalho, os métodos presuntivo e indiciário apontam no sentido da fraca relevância dos elementos externos (que exorbitam a órbita do estatuto natural do contrato) à caracterização da relação de trabalho: “Por exemplo, as questões de tributação colocam-se à margem das conexões próprias e adequadas da regulação do contrato de trabalho. A determinação do sujeito passivo e sua residência em termos de tributação muitas vezes coloca o problema num domínio das relações de direito internacional público, como é o caso das Convenções de Dupla Tributação, ou é fixada por critérios estranhos à relação laboral como a questão do agregado familiar.

O mesmo vale para as questões de segurança social e os regimes obrigatórios: muitas vezes estes regimes resultam da fixação da residência ou sede da entidade patronal, sem que tal possa conduzir a uma contaminação espacial da sede da relação laboral.”⁷⁹

79 Jan D. Lüttringhaus, “Die “engere Verbindung“ im europäischen internationalen Arbeitsrecht”, *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW)* (2013, 21), 822-823, *Apud* Geraldo Rocha Ribeiro, “A Cláusula de Exceção e a Lei Aplicável à Relação Individual de Trabalho: Os n.º 2 e 4 do artigo 8.º do ‘Roma I’”, *Revista do Centro de Estudos Judiciários*, n.º 1 (1.º Semestre 2019), 165-201.

As Recomendações da OIT apresentam-se como instrumentos internacionais não vinculativos. Servem, contudo, de orientação geral para as políticas nacionais e os princípios de direito internacional geral.

É assim de concluir que os parâmetros constantes da supra referenciada Recomendação OIT ainda se encontram muito longe de serem plenamente percecionados nas decisões do TJUE: como sucedeu no acórdão *Schlecker*, o Tribunal adiantou como elementos de conexão, com forte relevo⁸⁰ para determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho, as questões de tributação e de Segurança Social⁸¹, indiferente à sua fraca relevância e conceptualmente designados de “elementos externos” (por exorbitarem o núcleo essencial e o estatuto natural do contrato de trabalho e, que, na maioria das vezes não escapam à esfera de controlo do empregador).

Desconsiderando, em conclusão, a posição não paritária das partes, nota caracterizadora do contrato de trabalho.

5.3.3 As normas de aplicação imediata e exceção de ordem pública do foro

O Regulamento consigna ainda que considerações de interesse público justifiquem que, em circunstâncias excecionais, os tribunais dos Estados-Membros possam aplicar exceções, por motivos de ordem pública e com base em normas de aplicação imediata.⁸²

As normas de aplicação imediata são disposições cujo respeito é considerado fundamental por um país para a salvaguarda do interesse público, designadamente a sua organização política, social ou económica, ao ponto de exigir a sua aplicação em qualquer situação abrangida pelo seu âmbito de aplicação, independentemente da lei que de outro modo seria aplicável ao contrato, por força do presente regulamento – artigo 9.º, n.º 1.

São normas de âmbito “mais restrito que o de quaisquer normas imperativas (designadamente, as referidas no artigo 4.º, n.º 4), pois trata-se de normas

80 Avaliação qualitativa, como menciona o acórdão.

81 “Em contrapartida, de entre os elementos significativos de conexão, há que ter em conta, designadamente, o país onde o assalariado paga os impostos e taxas relativos aos rendimentos da sua atividade, bem como aquele onde está inscrito na segurança social e nos vários regimes de reforma, de seguro de doença e de invalidez”- *Schlecker* (41).

82 Considerando (37).

imperativas internacionalmente (derrogando toda e qualquer regra de conflitos), territorialmente autolimitadas, e que só poderão intervir perante um interesse público fundamental que seja incompatível com a aplicação de qualquer outra regra, mesmo num contrato internacional”⁸³

Razão por que são, para a mais avalizada doutrina, regras jurídicas nacionais cuja aplicação a um caso concreto se entende ser independente de uma regra de conflitos ao estilo clássico, antes derivando dos seus próprios teor, finalidade e posição especial no seio da sua própria ordem jurídica, atuando preliminarmente ao jogo do mecanismo conflitual, pela preclusão do funcionamento daquele mecanismo de forma a impedir a aplicação do direito estrangeiro.⁸⁴

Permitem a aplicação ao contrato de uma norma de outro Estado, seja o do foro, seja o daquele onde a obrigação deva ser cumprida, como decorre do preceituado no artigo 9.º, incluindo a das normas (de aplicação imediata) do país de destacamento⁸⁵, aplicação a que a regra relativa aos contratos individuais de trabalho não deverá afetar.⁸⁶

No caso das normas de aplicação imediata do país do foro, as disposições do presente Regulamento não podem limitar a sua aplicação (n.º 2); já as normas de aplicação imediata da lei do país em que as obrigações decorrentes do contrato devam ser ou tenham sido executadas, pode ser-lhes dada prevalência na medida, em conta a sua natureza e o seu objeto, bem como as consequências da sua aplicação ou não aplicação, a execução do contrato seja ilegal (n.º 3).

Na utilização da ordem pública internacional a que alude o artigo 21.º do Regulamento não se preclude o mecanismo das regras de conflito: é considerada a designação da lei de um país através das regras do Regulamento⁸⁷, mas a aplicação de uma disposição dessa lei é, por via de exceção, afastada quando manifestamente incompatível com a ordem pública⁸⁸, do foro.

83 Mota, “O contrato de trabalho internacional”, 277-278.

84 Rui Manuel Gens de Moura Ramos, *Direito Internacional Privado e Constituição: Introdução a uma Análise das suas Relações*, Coimbra Editora, 1991, (2.ª reimpressão), 113.

85 Prevista pela Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativas ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

86 Considerando (34) do Regulamento Roma I.

87 Marzena Madrak, “Ruling on Cross-border Employment Cases: Applicable Law”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 2 (2.º Semestre 2019), 393-418.

88 Moura Ramos, *Direito Internacional Privado e Constituição*, 122.

No acórdão de 17 de outubro de 2013, Unamar, C-184/12, EU:C:2013:663, o TJUE pronunciou-se sobre a aplicação de normas de aplicação imediata, definindo-as como as que têm por escopo salvaguardar a organização política, económica e social do Estado e que, portanto, se devem aplicar sempre no seu território. Tal conclusão deveria ser averiguada pelo tribunal do foro, levando em consideração a natureza e objeto das disposições imperativas em causa.

Os tribunais portugueses firmaram o entendimento de que a legislação portuguesa em matéria de despedimento (por razões disciplinares) e de direitos de defesa é aplicável mesmo que a lei reguladora do contrato de trabalho seja estrangeira: assim será no caso de a prestação do trabalho se realizar em Portugal.

Assim, o Ac. Rel. Lisboa, de 10-03-993, *CJ*, XVIII (1993), tomo II, 56: “A aplicação da lei americana, no caso concreto, teria um resultado totalmente indesejado pela Lei constitucional portuguesa. Na verdade, aquele ordenamento jurídico permite a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, o que a Constituição proíbe no artigo 53.º”

Em apelação, entendeu-se no Ac. Rel. Lisboa, de 05-07-2000, P.º 0079374 que “O regime laboral alemão colide com o regime imperativo consagrado nos artigos 2.º n.º 1, 9.º, 10.º, 11.º, 12.º e 13.º da nossa Lei dos despedimentos, não só quanto às condições de legalidade do despedimento promovido pela entidade patronal com invocação de justa causa, como também quanto às consequências da ilicitude desse despedimento.”

Ainda quanto ao princípio da segurança no emprego e da proibição dos despedimentos sem justa causa, sustentou-se no Ac. Rel. Lisboa, de 15-12-2011, P.º 149/04.0TTTCSC.L1-4 que “constitui um verdadeiro princípio estruturante do direito laboral português, não podendo, por isso, deixar de fazer parte do conteúdo da ordem pública internacional do Estado Português” e no Ac. Rel. Porto, de 2-06-2014, P.º 930/08.1TTPRT.P2 que “(o) Código do Trabalho francês (lei escolhida pelas partes) em matéria de procedimento disciplinar com vista ao despedimento, não assegura, pelo menos e com respaldo nos artigos 32.º, n.º 10, e 53.º da CRP, o direito de defesa tal como previsto no Código do Trabalho português (CT/2009), na medida em que não prevê a possibilidade de o trabalhador requerer ao empregador a realização de diligências de prova que tenha por pertinentes à sua defesa e a obrigatoriedade deste as realizar (direito de defesa). É ilícito o despedimento feito com violação do direito de defesa”.

Já não cabem no conceito de interesse público (i) uma diferença de prazos de caducidade da ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento entre trinta dias (lei portuguesa) e vinte dias (lei espanhola, escolhida pelas partes), tal como decidido no acórdão do STJ de 12-05-2016 ou (ii) “a cessação da relação de trabalho, por iniciativa da entidade empregadora, nos termos da lei canadiana, motivada pela impossibilidade da continuação da presença do cidadão nacional naquele país, por falta de autorização de residência válida para o efeito”, como decidido no Ac. STJ, de 11-07-2012, P.º 377/07.7TTFUN.L1.S1.

6. O RECONHECIMENTO

O complexo normativo formado pelas normas e princípios que regulam autonomamente (efeito autónomo) a relevância das decisões externas que incidem sobre situações privadas na ordem jurídica interna é denominado pela doutrina como “direito de reconhecimento internacional privado”⁸⁹.

Em sentido amplo, o reconhecimento de uma decisão judicial estrangeira abrange o reconhecimento de efeitos, a atribuição de força executiva e outros modos de relevância.

No sistema de reconhecimento automático⁹⁰, certos efeitos produzem-se na ordem jurídica do Estado de reconhecimento pela simples verificação de condições fixadas por normas de reconhecimento, independentemente de procedimento prévio de reconhecimento.

É o que se verifica nos Regulamentos Bruxelas I (artigo 33.º) e Bruxelas I *bis* (artigo 36.º).⁹¹

89 Pinheiro, *Direito Internacional Privado*, 334.

90 Os sistemas de reconhecimento são o reconhecimento genérico, *ipso iure* ou automático, e o reconhecimento individualizado.

91 Quanto ao âmbito temporal e material, além do já referido em IV, importa ter em conta que, quanto ao reconhecimento, nos termos do artigo 66.º do Regulamento Bruxelas I, as ações judiciais no Estado-Membro de origem tiverem sido intentadas antes de 1 de março de 2002, as decisões proferidas após essa data são reconhecidas e executadas, em conformidade com o disposto no capítulo III: a) se as ações no Estado-Membro tiverem sido intentadas após a entrada em vigor das Convenções de Bruxelas ou de Lugano quer no Estado-Membro de origem quer no Estado-Membro requerido;

b) em todos os outros casos, se a competência se baseou em regras correspondentes às previstas no capítulo II ou numa convenção celebrada entre o Estado-Membro de origem e o Estado-Membro requerido e que estava em vigor quando as ações foram intentadas.

No Regulamento Bruxelas I distingue-se entre reconhecimento e execução (i.e., atribuição de força executiva), esta regulada no artigo 38.º

A inobservância das regras de competência em matéria de contrato individual de trabalho não constitui⁹² fundamento da recusa de reconhecimento da decisão proferida.

Diferentemente – e em face do disposto no artigo 45.º, n.º 1, alínea e), subalínea i), e n.º 3 – no Regulamento Bruxelas I *bis* é admitido o controlo da competência do tribunal de origem, sendo fundamento de não reconhecimento, quando o requerido seja um trabalhador, a inobservância das regras de competência em matéria de contrato individual de trabalho.

Este controlo – não oficioso, como decorre do inciso *a pedido de qualquer interessado, o reconhecimento de uma decisão é recusado*⁹³ – é extensivo à recusa de execução, quer das decisões judiciais, quer dos títulos extrajudiciais, por força dos artigos 46.º, 58.º, n.º 1, e 59.º.

E, quanto aos foros protetores, como o do trabalhador-demandado (artigo 22.º, n.º 1)⁹⁴, a incompetência só pode ser invocada como fundamento de oposição às decisões judiciais; o Regulamento não prevê expressamente regras de competência internacional quando o título executivo, emitido por outro Estado-Membro, seja extrajudicial⁹⁵

Conforme se decidiu no Ac. STJ de 14-03-2017, P.º 736/14.9TVLSB. L1.S1, a declaração de executoriedade de uma decisão estrangeira pressupõe: (i) que esta decisão satisfaça as condições para ser reconhecida no Estado da sua origem; e (ii) que seja, ela própria, título executivo no mesmo Estado de origem (artigo 38.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 44/2001).

O trânsito em julgado da decisão não é um requisito do reconhecimento ou da execução de uma decisão estrangeira (cf. artigos 37.º, n.º 1, e 46.º, n.º 1, ambos do Regulamento (CE) n.º 44/2001): a circunstância de a decisão ser

92 Maria Helena Brito, *Direito Internacional Privado sob a influência do Direito Europeu*, (Âncora Editora, 2017), nota rodapé 458.

93 Artigo 45.º.

94 Para os quais vigora, na fase declarativa, o dever de advertência, à parte mais fraca, do direito de arguir a incompetência internacional – artigo 26.º, n.º 2.

95 Com a reforma de 2019 ao Código de Processo de Trabalho, alargou-se o elenco dos títulos executivos, neles se enquadrando agora os acordos exarados em conciliação extrajudicial presidida pelo Ministério Público (que preside à fase conciliatória do processo, na qual promove o acordo que ficará exarado em auto – artigos 109.º a 111.º e 115.º do CPT), matéria que se insere no âmbito de direitos irrenunciáveis.

objeto de recurso ordinário no Estado de origem ou ainda não ter expirado o prazo para a sua interposição não obsta ao seu reconhecimento ou execução no Estado requerido, desde que a decisão não transitada seja considerada título executivo pela própria lei do Estado de origem.

Os tribunais dos Estados-Membros podem recusar a concessão do *exequatur* a uma decisão proferida por um tribunal de um outro desses Estados, se essa concessão determinar uma violação inaceitável de princípios estruturantes do seu ordenamento jurídico ou que contrarie os princípios comunitários, certo que, não devendo ser dificultada a circulação de decisões entre os Estados-Membros, segundo a jurisprudência do TJUE, a reserva da ordem pública do Estado requerido só deve operar em casos muito excecionais.

A ofensa da ordem pública pode respeitar: (i) à ordem pública material, quando envolva a violação de princípios e normas de direito material ou de Direito Internacional Privado (v.g., normas sobre a concorrência); ou (ii) à ordem pública processual, quando forem violados princípios e normas de direito processual (por exemplo, o direito a um processo equitativo, o dever de fundamentação das decisões, o princípio do contraditório, a garantia da imparcialidade do tribunal).

7. CONCLUSÃO

O sentido e método no direito dos conflitos, em matéria de contrato de trabalho, assenta no reconhecimento de que em matéria de contrato individual de trabalho os interesses de um dos contratantes não se colocam ao mesmo nível que os do outro.

A procura da garantia de uma proteção mais adequada à parte que deve ser considerada, de um ponto de vista socioeconómico, como a parte mais fraca na relação contratual, é visada quer nas regras que fixam a competência dos Estados-Membros, quer na redução do alcance da escolha de lei pelos contratantes, com fraco relevo do princípio da autonomia da vontade das partes, e apenas a admitindo na medida em que com ela se logre um acréscimo da proteção do trabalhador.

Em matéria de competência, a preocupação em estabelecer a competência do tribunal mais estreitamente ligado à vida da relação laboral a regular revela-se no afinamento do critério da competência do tribunal do

Estado-Membro em que o trabalhador presta normalmente a sua atividade; na introdução de uma limitação temporal aos pactos de jurisdição; e na consagração como fundamento de recusa de reconhecimento e da execução o desrespeito das regras de competência, caso o requerido seja um trabalhador (proteção do trabalhador), consignada no âmbito do Regulamento Bruxelas I *bis*.

Também na escolha de lei pelas partes, o direito internacional privado atua no sentido de conferir uma proteção adequada ao trabalhador ao garantir a aplicação ao contrato de trabalho da lei do país com o qual esse contrato tem as conexões mais estreitas, com forte expressão nas cláusulas de exceção dos artigos 6.º, n.º 2, parte final da Convenção de Roma, e artigo 8.º, n.º 4, do Regulamento Roma I.

São pacificamente reconhecidas as vantagens da aplicação da lei do local da prestação habitual do trabalho: esta lei favorece a coincidência entre *forum* e o *ius*, ou seja, que a lei do foro (nos termos do Regulamento Bruxelas I *bis*) e lei aplicável (nos termos do Regulamento Roma I) sejam a mesma; facilita a organização dos recursos humanos ao empregador que vê a mesma lei a ser aplicada a todos os seus trabalhadores que trabalham no mesmo local; é a lei mais facilmente cognoscível para o trabalhador que poderá ser auxiliado pelas estruturas sindicais locais; *tem a apreciável vantagem* de evitar discriminações de tratamento entre trabalhadores que laboram no mesmo país; para o país da prestação do trabalho, onde a maioria das repercussões económicas e sociais do trabalho acontece, é mais conveniente aplicar a sua própria lei, as condições que defina para o trabalho e sujeitar todos os que trabalham no seu território à mesma lei.

O caminho a percorrer será, no entanto, no afinamento dos critérios para interpretação destas cláusulas (de exceção), pelo TJUE, libertando-se do forte relevo conferido a elementos de conexão estranhos à relação laboral, numa aproximação aos princípios reconhecidos por outros instrumentos de Direito Internacional.