

RIDT

ANO V / DEZEMBRO 2025 / N° 8
SEMESTRAL / 2184-8815

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretor Fundador / Founding Director
Pedro Romano Martinez (1959-2023)

Diretor
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora
Cláudia Madaleno

Secretária-Geral
Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta
Maria Leonor Ruivo

Propriedade
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
NIPC 504992392

Morada IDT / Sede de Redação
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade
Semestral

Nº Registo ERC
127529

Depósito Legal
480082/21

ISSN
2184-8815

Conceção Gráfica e Paginação
22 Design e Comunicação
www.vinteedois.pt

Director
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director
Cláudia Madaleno

Secretary-General
Sara Leitão

Deputy Secretary-General
Maria Leonor Ruivo

Ownership
Instituto de Direito do Trabalho da FDUL
ID No. 504992392

Address IDT / Head Office
Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity
Semiannual

ERC Registration No.
127529

Legal Deposit
480082/21

ISSN
2184-8815

Graphic Design and Pagination
22 Design and Communication
www.vinteedois.pt



A LEI APLICÁVEL E A JURISDIÇÃO COMPETENTE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERNACIONAL (OU DA RELAÇÃO LABORAL PLURILOCALIZADA) E AS NOVAS REALIDADES DE RECRUTAMENTO INTERNACIONAL NO QUADRO DA UNIÃO EUROPEIA^{*/**}

THE APPLICABLE LAW AND COMPETENT JURISDICTION OF INTERNATIONAL EMPLOYMENT CONTRACT (OR MULTI-LOCATION EMPLOYMENT RELATIONSHIP) AND THE NEW REALITIES OF INTERNATIONAL RECRUTAMENTO INTERNACIONAL NO QUADRO DA UNIÃO EUROPEIA

Tiago Sequeira Mousinho¹

Sumário: §1. Enquadramento, delimitação e alguns aspectos introdutórios; §2. Sobre a lei aplicável ao contrato de trabalho (Segundo o “Regulamento Roma I”); 2.1. Noções gerais e alguns comentários; 2.2. O caso dos destacamentos de trabalhadores; 2.3. Os limites à escolha de lei aplicável, as normas autolimitadas e a cláusula de

* Artigo aprovado para publicação após submissão a *double blind peer review*.

** Em memória do Sr. Professor Pedro Romano Martinez.

Dedicado a toda a equipa de Direito do Trabalho (de 2017-2018), da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

A quem eu recordo, enquanto aluno, com saudade.

¹ Mestre pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Advogado @Littler Portugal. Formador certificado.

reserva de ordem pública (laboral?); §3. Sobre a jurisdição competente (Segundo o “Regulamento de Bruxelas I bis”); 3.1. Nocões gerais e alguns comentários; 3.2. Estratégia processual-laboral externa e interna; §4. As novas realidades subjacentes a recrutamentos internacionais? Os “EoR”, os “AoR”, os “PEO” e “GEO”; 4.1. Conceitos; 4.2. Utilidades e dificuldades; 4.3. Discussão. §5. Algumas notas finais.

Palavras-chave: Mobilidade laboral; trabalhadores; empregadores; contrato de trabalho internacional; lei aplicável; jurisdição competente; estraneidade

Resumo: Imagine-se o caso do Sr. Abel, que assinou, na presente data e em Lisboa, com a empresa-empregadora “XPTO”, um contrato de trabalho cuja execução decorrerá (anualmente) 50% em Portugal e os restantes 50% em Espanha, alternadamente, nada se estabelecendo sobre a lei aplicável quanto a esta relação laboral ou qual o Tribunal competente. Reflita-se, então, no caso do Sr. Bento, imigrante no Reino-Unido, que assinou um contrato de trabalho, há cerca de 5 anos, com a empresa-empregadora “BestEmployer”, sediada no Reino-Unido, convertendo o teletrabalho ou o trabalho remoto, segundo a lei inglesa, de modo a ser integralmente executado em Portugal, por solicitação do trabalhador e com base em motivos pessoais ou familiares deste. Pense-se, agora, no caso da Sra. Carlota, trabalhadora de longa data da empresa-empregadora “OTPX”, que consabidamente integra um grupo internacional do Canadá, que foi instruída pela empregadora para, no decorrer do próximo ano, prestar a sua atividade na filial alemã em regime de assistência a um famoso cliente luso-alemão. A Sra. Anabela, investigadora luso-angolana, viaja para o aeroporto de Lisboa, porquanto celebrou um contrato de trabalho com uma empresa-empregadora portuguesa, com o estatuto de nómada digital, tendo sido acordado entre as partes que esta podia prestar trabalho à distância desde que a respetiva execução ocorra dentro do espaço económico da União Europeia, sendo o Tribunal competente para qualquer litígio o de Lisboa. Por fim, a “EvenBetterEmployer” pretende recrutar e manter talento (trabalhadores subordinados ou prestadores de serviço) em qualquer área geográfica, mesmo onde tem representação e necessita de apoio jurídico para alcançar os seus objetivos, tendo descoberto em Portugal uma comunidade de candidatos valiosos.

Até aqui, sumariam-se algumas questões: (i) qual a lei aplicável aos contratos de trabalho? (e será que existe mais do que uma lei aplicável?); (ii) qual a jurisdição competente aquando de um possível ou potencial litígio? (e será que existe mais do que uma jurisdição competente?); (iii) em que casos existe um cenário de destacamento? As situações jurídico-laborais que, em parte ou no seu todo, possuem natureza internacional, plurilocalizada ou transfronteiriça, convocam estas questões nucleares, sendo estas fracionáveis, aliás, em muitas outras como ora se dará conta. O nosso texto procura desenvolver alguns tópicos orientados no âmbito destas particulares relações de trabalho, destacando velhos e novos problemas, potenciais soluções e, se possível, uma metodologia.

Abstract: Let us imagine the case of Mr. Abel, who signed an employment contract with the company “XPTO”, in Lisbon, which will be executed (in terms of annual time) 50% in Portugal and the remaining 50% in Spain, alternately, with nothing being said about the law applicable to this employment relationship or which court has jurisdiction. Now, let us consider the case of Mr. Bento, an immigrant in the United Kingdom, who signed an employment contract about 5 years ago with the employer “*BestEmployer*”, based in the United Kingdom, converting the teleworking or remote work, according to UK law, so that it would be carried out entirely in Portugal, at the request of the employee and based on his personal or family reasons. Let's consider the case of Ms. Carlota, a long-time employee of the employer “*OTPX*”, which is part of a Canadian international group, who was instructed by her employer to work in the German subsidiary over the next year to assist a famous Portuguese-German client. Ms. Anabela, a Portuguese-Angolan researcher, is traveling to Lisbon airport, as she has signed an employment contract with a Portuguese employer, with the status of digital nomad, and it was agreed between the contracting parties that she could work remotely as long as it was within the economic area of the European Union, with the competent court being Lisbon for any kind of litigation. Finally, “*EvenBetterEmployer*” aims to recruit and retain talent (subordinate workers or service providers) in any geographical area, even where it has representation and needs legal support to achieve its objectives, having discovered a community of valuable candidates in Portugal.

So far, a few questions have been summarized: (i) which law applies to the employment contracts (is there more than one applicable law?); (ii) which jurisdiction is competent in the event of a possible or potential dispute (is there more than one competent jurisdiction?); (iii) in which cases is there a posting scenario? Legal-labor situations which, in part or in whole, are international, multi-localized, or cross-border in nature, call for these core questions, which can be broken down into many others, as we will see below. Our text seeks to develop some topic-oriented points in the context of these particular labor relations, highlighting old and new problems, potential solutions and, if possible, a methodology.

§.1. Enquadramento, delimitação e alguns aspectos introdutórios

Os temas selecionados são, segundo nos parece, alguns dos que suscitam mais questões no âmbito do Direito internacional privado do trabalho, desde logo pela sua extensão, fragmentação e complexidade, mas também pelo facto de: (i) nalguns casos, assentarem numa torrente de factos legislativos e judiciais (v.g., a problemática

da lei aplicável e da jurisdição competente); e (ii) noutros, pelo facto de não se evidenciar qualquer resposta expressa do ponto de vista legal, ou mesmo de foro judicial para já (v.g., os “*EoR*”, “*AoR*”, “*PEO*”/ “*GEO*”). Pretendemos, assim, recuperar alguns dos “velhos” problemas e dar conta de alguns outros, “mais novos”, como aqueles que, hoje, progressivamente se colocam diante de trabalhadores e empregadores, à luz dos princípios em que assentam a mobilidade laboral quotidiana e a sã concorrência no mercado de trabalho.

A razão que nos motiva o aprofundamento destas temáticas vai mais longe do que a atenção geralmente concedida ao conceito de mobilidade laboral no âmbito da União Europeia. Finda a fase “COVID”, ou no “pós-COVID” (ou o advento da COVID-19 em geral), destaca-se, sobretudo, que se (i) mudou efetivamente o paradigma de (tele)trabalhar; e que (ii) afinal, não é assim tão líquida a conceção unitária de que a mudança do local onde o trabalho é executado, além-fronteiras, é realizada única e exclusivamente no interesse empresarial do empregador; e, ainda, que se (iii) mudou a cultura de trabalho e mudaram também os objetivos dos candidatos a emprego, que hoje buscam, essencialmente, flexibilidade não só ao nível do tempo de trabalho, como também do próprio local de trabalho.

Assim, mais do que apurar a “estraneidade das partes”², ou o estatuto jurídico do trabalhador ou do empregador estrangeiro³, procura-se, de certo modo, mapear as diversas possibilidades no quadro

² No âmbito de um litígio, o carácter estrangeiro poderá dizer respeito ao demandante, ao demandado, ou ao próprio assunto do litígio, cfr. PILAR RIVAS VALLEJO, *La competencia judicial internacional en materia de contratos de trabajo*, REDT, N.º 71 e 72, 1996, p. 2. Da mesma forma, o carácter estrangeiro poderá decorrer da situação ou do estatuto das partes do contrato de trabalho, ou do objeto do litígio.

³ Firmamos, desde já, a nossa intenção de delimitar e não abordar a temática pró-

da lei aplicável ao contrato de trabalho e o leque de cenários na seleção da jurisdição competente aquando de um litígio entre as partes na relação laboral (quer no plano da sua constituição, execução, modificação ou cessação⁴), *i.e.*, algumas das consequências que o contacto da relação laboral, com mais do que um sistema jurídico, pode gerar. São estas as primeiras duas partes deste escravo; existe, todavia, uma terceira dedicada a alguns fenómenos assentes na realidade dos recursos humanos contemporâneos, ao nível do recrutamento internacional. Sem prejuízo, autonomizamos, por fim, algumas (breves) conclusões.

Para dar início a este desafio, é-nos particularmente útil e conveniente recuperar a fórmula de BAPTISTA MACHADO, para sumariar o tema da lei aplicável, assim como para determinação daquele que será o ponto de partida; destacando, então, que:

“(...) [P]odemos enunciar como regra básica de todo o Direito de Conflitos a seguinte: a quaisquer factos aplicam-se as leis - e só se aplicam as leis - que com eles se achem em contacto”⁵.

A determinação da lei aplicável reporta-se, no fundo, à própria determinação dos limites (espaciotemporais) ao seu âmbito de eficácia. Assim, parte do nosso estudo encontra-se voltado para estes

pria do Direito internacional privado do trabalho sobre a condição jurídica do trabalhador estrangeiro ou apátrida. Desenvolvidamente, sobre esta, DÁRIO MOURA VICENTE, *O Direito internacional privado no Código do Trabalho*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume IV, Coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, 2003, p. 15.

⁴ Refere-se em JOÃO REIS, *contrato de trabalho plurilocalizado e ordem pública internacional*, Questões Laborais, N.º 8, A. III, 1996, p. 167, que a questão da lei aplicável se coloca, essencialmente, aquando da constituição da relação de trabalho.

⁵ JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Lições de Direito internacional privado*, 4.ª Ed., Almedina, 1990, p. 10.

mecanismos de determinação da lei aplicável relativamente a determinadas relações de trabalho “tingidas” pela progressiva mobilidade laboral (internacional, transnacional ou multinacional...). O contrato de trabalho, atendendo à sua especial natureza, obriga a uma metodologia própria sob pena do enviesamento da interpretação-aplicação das normas jurídico laborais que podem estar em causa.

Por sua vez, a jurisdição competente compele-nos a uma consideração prévia sobre o Direito processual civil (ou do Direito processual do trabalho enquanto manifestação especial daquele), mais concretamente: a de que o processo se realiza no (ou num) Tribunal⁶. A competência do Tribunal, segundo CASTRO MENDES e TEIXEIRA DE SOUSA: “é, em grosso modo, a adscrição a certo tribunal de certa categoria de processos”⁷, sendo que a competência de um Tribunal é, também, a medida de jurisdição exercida por cada Tribunal, num sentido de distribuição do poder jurisdicional. Nesta senda, a competência internacional constitui fração do poder jurisdicional atribuída aos tribunais portugueses no seu conjunto em face dos tribunais estrangeiros para julgar as ações que tenham algum elemento de conexão com ordens jurídicas estrangeiras⁸. Ora, o contrato de trabalho, uma vez mais, reclama particulares cautelas na interpretação aplicação das normas jurídicas processuais em causa, de modo a saber quem (ou qual o Tribunal do Estado) se encontra mais capacitado para dirimir o litígio.

⁶ JOSÉ LEBRE DE FREITAS, *Introdução ao processo civil, Conceito e princípios gerais à luz do CPC de 2013*, 5.ª Ed., 2023, p. 83.

⁷ JOÃO DE CASTRO MENDES | MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA, *Manual de processo civil, Volume I*, AAFDL Editora, 2022, p. 141.

⁸ Assim, ANTUNES VARELA | MIGUEL BEZERRA | SAMPAIO E NORA, *Manual de Processo Civil*, 2^a Ed., Revista e Atualizada, p. 198.

Quer numa, quer noutra situação previamente indicadas, atendemos a um contrato de trabalho internacional, plurilocalizado ou cuja execução pressuponha o contacto com mais do que uma ordem jurídica. Nestes termos, existirá um certo elemento de estraneidade que influencia a relação laboral bem como a lei aplicável ou a jurisdição competente para dirimir os eventuais litígios.

Neste seguimento, propomo-nos a uma análise mais incisiva sobre as seguintes questões: (i) qual a lei aplicável, segundo o conhecido “Regulamento Roma I”⁹, no âmbito de um contrato de trabalho (?); e (ii) qual a jurisdição competente, segundo o “Regulamento Bruxelas I bis”¹⁰, à semelhança da questão anterior, no âmbito de um contrato de trabalho. Não obstante o nosso principal foco sobre as referidas Fontes, far-se-á a devida nota, ao longo deste excuso, para outras mais, anteriores e cuja relevância justifique o devido enquadramento. Com efeito, é expressamente assumido, de nossa parte, o foco sobre o Direito da União Europeia.

Sem prejuízo de uma certa tendência na literatura jurídica - em Direito do trabalho - se encontrar voltada para a efetiva temática do destacamento¹¹ e das informações a providenciar a trabalhadores nesta circunstância¹², sublinhamos os dois principais instrumentos de

⁹ Regulamento (CE) N.º 593 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de junho de 2008 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I).

¹⁰ 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).

¹¹ E, assim, sobre a Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

¹² Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia.

Direito derivado *supra* identificados, que relevam para uma proposta de metodologia que em seguida se dá conta de forma sumária.

Antes de sumariar alguns elementos introdutórios destes Regulamentos europeus, sobre lei aplicável e competência judiciária, cabe recordar no plano de Fontes, primeiramente e sobre a lei aplicável a estes contratos, em especial a Convenção sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, de 19 de julho de 1980 (“Convenção de Roma”), mais concretamente, sobre os principais preceitos que podem relevar nesta querela: (i) desde logo, o artigo 6.º, dedicado ao contrato de trabalho e (ii) o artigo 7.º, a propósito das normas ditas “de aplicação imediata”¹³. Cabe, ainda, a natural e inevitável menção aos âmbitos de aplicação desta Convenção, os quais não constituem objeto deste estudo, não obstante a sua particular relevância.

¹³ Sobre, ANTÓNIO MARQUES DOS SANTOS, *Alguns princípios de Direito internacional privado e de Direito internacional público do trabalho*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. III, Coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, 2002, pp. 23-31.

Seguidamente, o Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008¹⁴, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (“Regulamento Roma I”)¹⁵, assume particular importância, uma vez mais, verificados os respetivos elementos quanto aos âmbitos de aplicação¹⁶, dado que impacta diretamente, v.g., sobre a determinação de lei aplicável (ao contrato de trabalho, anexos, adendas, ou acordos conexos), bem como os temas associados aos destacamentos de trabalhadores¹⁷.

¹⁴ O mesmo deverá ser articulado com a Convenção de Roma (Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais de 1980). Quando a este propósito, a articulação proposta pelo Tribunal da Relação de Lisboa, cfr. o Ac. do TRL de 04.11.2015 (LEOPOLDO SOARES), proc. 2998/14.2TTLB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt: “Quer a Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais (1980) quer o Regulamento (CE) n.º 593/2008, do Parlamento Europeu, de 17 de Junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I), contêm normas de conflito específicas sobre o contrato individual de trabalho, nos termos das quais o contrato deverá reger-se pela Lei escolhida pelas partes (...) Todavia, 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 (Regulamento Roma I, JO L 177 de 4.7.2008), apenas se reporta aos contratos celebrados a partir de 17 de Dezembro de 2009 (vide a Rectificação ao Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Junho de 2008 (Jornal Oficial n.º L 309 de 24/11/2009)”).

¹⁵ Para uma breve introdução, MARIA HELENA BRITO, *Breves notas sobre o Regulamento relativo à lei aplicável às obrigações contratuais (“Roma I”)*, NOVA School of Law | Faculdade de Direito (NSL|FD) Centro de Investigação e Desenvolvimento sobre Direito e Sociedade (CEDIS), 2014, documento disponível para consulta em site oficial https://elearning.cej.mj.pt/file.php/214/Documentacao_apoio_MHB/texto_comunicacao/texto_Maria_Helena_Brito.pdf (consultado pela última vez a 30.10.2024).

¹⁶ Repare-se na extensão (mediante consentimento) operada ao elemento temporal (para factos mais antigos), destacada por DAVID CARVALHO MARTINS, *Mobilidade de trabalhadores no âmbito da EU: Lei aplicável, Destacamento e competência internacional*, Documentación Laboral, 2018, p. 96, rodapé 1, na senda do Ac. do TJ de 18.10.2016 (*Republik Griechenland c. Nikiforidis*), proc. n.º C-135/15, ECLI:EU:C:2016:774, § 39: “[à] luz das considerações precedentes, há que responder à primeira questão que o artigo 28.º do Regulamento Roma I deve ser interpretado no sentido de que uma relação contratual laboral que teve início antes de 17 de dezembro de 2009 está abrangida pelo âmbito de aplicação deste regulamento unicamente na medida em que tal relação, em consequência do consentimento das partes, manifestado após essa data, foi objeto de uma alteração de tal amplitude que se deve considerar que foi celebrado um novo contrato após a referida data, o que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio determinar”.

¹⁷ Considerando (34): “[a] regra relativa aos contratos individuais de trabalho não

De um modo introdutório, este último Regulamento sugere uma tendência de maior “favorabilidade” face a uma das partes (o trabalhador).¹⁸ - é possível extrair do artigo 8.º: (i) por um lado, a tutela do trabalhador vertida nas disposições que balizam a escolha de lei aplicável (expressa ou tacitamente acordada pelas partes) para regular o contrato de trabalho.¹⁹²⁰. Entre os limites destacam-se, designadamente, os cenários em que a escolha resulta na privação da proteção de trabalhadores (proporcionada por disposições não derrogáveis por acordo, v.g., quanto ao regime da remuneração mínima

deverá afetar a aplicação das normas de aplicação imediata do país de destacamento, prevista pela Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços”.

¹⁸ Considerando (35): “[os] trabalhadores não deverão ser privados da proteção que lhes é conferida pelas disposições que não podem ser derrogadas por acordo ou que só podem ser-lhe a seu favor”. Refere KARL RIESENHUBER, *Europäisches Arbeitsrecht*, 2.ª Ed., de Gruyter, 2021, pp. 197-198, que o trabalhador é assumido, aqui, enquanto “parte mais fraca”. A autonomia das partes, todavia, não perde o seu interesse, é apenas reduzida proporcionalmente. Segundo PETER MANKOWSKI, *Employment contracts under article 8 of the Rome I Regulation*, European Commentaries on Private International Law, Ed. Franco Ferrari | Stefan Leible, Sellier European Law Publishers, 2009, p. 193, presidem razões de política social, na regulação do mercado de trabalho e de segurança social.

¹⁹ Repare-se que, na senda de KARL RIESENHUBER, *Europäisches ...*, *Ob. Cit.*, 2021, p. 199, são ainda abrangidos pelo Regulamento os contratos de trabalho nulos que tenham sido executados.

²⁰ Sobre a remissão para o artigo 6.º e a abrangência da lei aplicável ao instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, Luís LIMA PINHEIRO, *O novo regulamento comunitário sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I) - Uma introdução*, ROA, A. 68, N.º 2/3, 2008, p. 621.

mensal garantida²¹, assim como de outros créditos laborais²², ou quanto ao regime de cessação do contrato de trabalho²³), enquanto limite à liberdade das partes²⁴; e, por outro lado (ii) na ausência de escolha de lei aplicável, ao conferir uma determinada preferência

²¹ Ac. do TJ de 15.07.2021 (*DG, EH c. SC Gruber Logistics SRL, e Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c. SC Samidani Trans SRL*), procs. C-152/20 e C-218/20, respetivamente, ECLI:EU:C:2021:600, determinando que: “[o] artigo 8.º, n.º 1, do 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), deve ser interpretado no sentido de que, quando a lei que rege o contrato individual de trabalho tiver sido escolhida pelas partes nesse contrato, e seja diferente da aplicável por força dos n.ºs 2, 3 ou 4 deste artigo, há que excluir a aplicação desta última, com exceção das «disposições não derrogáveis por acordo» por força da mesma, na aceção do artigo 8.º, n.º 1, deste regulamento, das quais podem, em princípio, fazer parte as normas relativas ao salário mínimo. 2) O artigo 8.º do Regulamento n.º 593/2008 deve ser interpretado no sentido de que: - por um lado, se considera que as partes num contrato individual de trabalho podem escolher livremente a lei aplicável a esse contrato mesmo quando as estipulações contratuais são completadas pelo direito do trabalho nacional por força de uma disposição nacional, desde que a disposição nacional em causa não obrigue as partes a escolherem a lei nacional como lei aplicável ao contrato, e - por outro, se considera que as partes num contrato individual de trabalho podem, em princípio, escolher livremente a lei aplicável a esse contrato mesmo que a cláusula contratual relativa a essa escolha seja redigida pelo empregador, limitando-se o trabalhador a aceitá-la”.

²² Recentemente, o Ac. do STJ de 07.07.2023 (RAMALHO PINTO), proc. 158/20.2T8MTS.P1.S1, disponível em www.dgsi.pt, considerou ser obrigatório o subsídio de férias e de Natal, ainda que, por acordo das partes, a lei portuguesa seja afastada. Estes subsídios assumem, assim, a natureza de “normas inderrogáveis da lei portuguesa”. Em sentido convergente, o Ac. do STJ de 22.02.2022 (JÚLIO GOMES), proc. 2191/19.8T8PDL.L1.S2, e o Ac. do STJ de 27.10.2021 (JÚLIO GOMES), proc. 19733/19.1T8LSB.L1.S2, ambos disponíveis em www.dgsi.pt.

²³ O regime de cessação é particularmente sensível, desde logo pela proibição constitucional dos despedimentos sem justa causa (artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa), configurando esta última uma reserva de ordem pública face à importação do Direito estrangeiro, cfr. JOÃO REIS, *Contrato de trabalho plurilocalizado e ordem pública internacional*, Questões Laborais, Coimbra Editora, 1996, p. 176.

²⁴ Como bem aponta o Ac. do STJ de 12.05.2016 (PINTO HESPAÑOL), proc. 2998/14.2TTLSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt: “(...) há que indagar se essa escolha privou o trabalhador da proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei portuguesa”. No caso, “[na]a 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 trabalho, a lei aplicável ao contrato ajustado entre as partes é a lei portuguesa”.

por regras assentes na experiência²⁵, a “(...) lei do país em que o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato ou, na sua falta, a partir do qual o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato”, sendo que “[n]ão se considera que o país onde o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho mude quando o trabalhador estiver temporariamente empregado noutro país”²⁶. Retomamos este tema a propósito dos destacamentos em adiante (§2., 2.2.). Não obstante, cumpre salientar a posição expressamente assumida, neste instrumento, acerca de um protecionismo do trabalhador, enquanto parte “mais fraca”, diante das dificuldades sentidas, aqui comparativamente com os vários ordenamentos, em matéria de lei aplicável²⁷.

Já numa breve introdução ao 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 (Regulamento Bruxelas I bis), é assinável que este assume uma preocupação com a parte “mais fraca” de um modo similar e coincidente, designadamente pelo disposto nos artigos 20.º a 23.º e 26.º, n.º 2²⁸; conferindo, de

²⁵ Ou “presunções”, cfr. Luís LIMA PINHEIRO, *O novo regulamento comunitário ...*, *Ob. Cit.*, 2008, p. 621.

²⁶ Salvaguarda, ainda, o n.º 3, que: “[s]e não for possível determinar a lei aplicável nos termos do n.º 2, o contrato é regulado pela lei do país onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador”.

²⁷ Alguns Autores refletem criticamente a propósito da lei aplicável no quadro internacional, apontando que ainda estamos longe de atingir alguma harmonização do Direito internacional (privado) do trabalho, cfr. KARL RIESENHUBER, *Europäisches ...*, *Ob. Cit.*, 2021, p. 193. Revela, ainda, o Autor que este aspeto se quer resolvido segundo uma essência verdadeiramente prática, uma vez que a uniformização das regras sobre conflito de leis é elevada a necessidade fundamental.

²⁸ Com relevo, ainda, os artigos 31.º, n.º 4, e artigo 45.º, n.º 1, al. e), subsecção i), que melhor permitem aferir das garantias ao abrigo deste Regulamento.

um modo geral, mais e maiores vantagens processuais ao trabalhador, através da determinação de normas de competência com maior amplitude (e, também, geralmente mais informadas) que permitem a facilitação (ao trabalhador) na demanda da (sua) contraparte²⁹. Novamente, este ponto será *infra* abordado em sede própria (§3.). Destarte, destacam-se algumas outras questões de foro laboral, já suscitadas em sede de questões prejudiciais, as quais recolhemos e deixamos em referência dada a sua relevância³⁰.

²⁹ *Vide*, ainda, os Considerandos (14) e (18). Segundo o Considerando (18): “[n]o respeitante aos contratos de seguro, de consumo e de trabalho, é conveniente proteger a parte mais fraca por meio de regras de competência mais favoráveis aos seus interesses do que a regra geral”.

³⁰ Cfr. o Pedido de decisão prejudicial apresentado pela *Cour de Cassation* (Tribunal de Cassação, França) em 19 de outubro de 2021 — PB/Geos SAS, Geos International Consulting Limited, proc. C-639/21 (Despacho ECLI:EU:C:2022:724): “[d]evem os artigos 4.º, n.º 1, e 20.º, n.º 1, do 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 (1), ser interpretados no sentido de que, caso seja alegada, contra uma sociedade com domicílio no território de um Estado-Membro e que foi demandada por um trabalhador perante os órgãos jurisdicionais desse Estado, uma situação de co-emprego desse mesmo trabalhador, contratado por outra sociedade, os referidos órgãos jurisdicionais não são obrigados, para determinar a sua competência para conhecer dos pedidos apresentados contra as duas sociedades, a fazer uma apreciação prévia da existência de uma situação de co-emprego? Devem os mesmos artigos ser interpretados no sentido de que, nesse caso, a autonomia das regras especiais de competência em matéria de contrato individual de trabalho não se opõe à aplicação da regra geral de competência dos órgãos jurisdicionais do Estado-Membro do domicílio do requerido, enunciada no artigo 4.º, n.º 1, do Regulamento (UE) n.º 1215/2012?”.

O Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo *Bundesarbeitsgericht* (Alemanha) em 16 de novembro de 2020 — ROI Land Investments Ltd. /FD, proc. C-604/20 (acórdão em ECLI:EU:C:2022:807): “Deve o artigo 6.º, n.º 1, em conjugação com o artigo 21.º, n.º 2 e n.º 1, alínea b), i), do 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 (a seguir «Regulamento n.º 1215/2012») (1), ser interpretado no sentido de que um trabalhador pode demandar judicialmente uma pessoa coletiva que não seja a sua entidade patronal e que não tem domicílio, na aceção do artigo 63.º, n.º 1, do Regulamento n.º 1215/2012, no território de um Estado-Membro, mas que é diretamente responsável perante o trabalhador, por força de uma carta de conforto, pelos direitos decorrentes de um contrato individual de trabalho celebrado com um terceiro, no tribunal do lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente ou efetuou

§2. Sobre a lei aplicável ao contrato de trabalho

2.1. Noções gerais e alguns comentários

O tema da lei aplicável - ou sobre a questão de saber qual a lei aplicável - ao contrato (internacional) de trabalho tem ocupado os Tribunais portugueses (em cada questão *decidenda*) e tem, simultaneamente, merecido particular destaque nos diversos estudos do Direito internacional privado ao longo dos anos. Nota semelhante poderá também ser extraída das realidades além-fronteiras, a propósito das experiências estrangeiras e das experiências dos Tribunais da União. Muito recentemente este tema voltou a merecer particular destaque, desde logo, porque: (i) continuamos a assistir a diferentes cenários de progressiva mobilidade laboral; (ii) mas, sobretudo, porque com a nova realidade de teletrabalho ou do trabalho remoto, ou híbrido, e ainda com o novo paradigma de “nomadismo” laboral³¹,

mais recentemente o seu trabalho no âmbito da relação de trabalho com o terceiro, se, sem a carta de conforto, o contrato de trabalho com o terceiro não tivesse sido celebrado?».

E, ainda, o Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo *Landesgericht Salzburg* (Áustria) em 31 de outubro de 2019 - BU/Markt24 GmbH, proc. C-804/19 (acórdão em ECLI:EU:C:2021:134): “Deve o artigo 21.º do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 (1) ser aplicado a uma relação laboral no âmbito da qual, embora tenha sido celebrado na Áustria um contrato de trabalho para efetuar prestações de trabalho na Alemanha, a trabalhadora, que durante vários meses se manteve na Áustria disponível para trabalhar, não efetuou nenhuma prestação de trabalho?».

³¹ ESPERANZA MACARENA SIERRA BENÍTEZ, *La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales*, e-RIPS, Vol. VI, Nº 2, 2021, pp. 8 e ss, disponível em <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS> (consultado pela última vez a 30.10.2024); e CARMEN TATAY PUCHADES, *El teletrabajo y el desplazamiento de trabajadores a través de plataformas digitales*, e-RIPS, Núm. Extraordinario, 2022, pp. 140 e seguintes., disponível em <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS> (consultado pela última vez a 30.10.2024).

passámos a assistir a uma paulatina desfragmentação dos elementos que integram a noção de “local de trabalho”.

Para esta tarefa, a de determinar a lei aplicável, o intérprete-aplicador deverá dedicar especial atenção ao sistema de Direito internacional privado e do Direito dos conflitos. Desde logo porque existe, de facto, uma certa tendência do intérprete geral, algo precipitada, em se socorrer primeiramente ao Código do Trabalho - e, até certa medida, comprehende-se a razão de ser, dado que o mesmo dispõe de normas (internacionalmente?) imperativas, como ora veremos. Todavia, ainda que o mesmo Diploma disponha de normas internacionalmente imperativas, tal metodologia precipitada poderá conduzir a um enviesamento da aplicação correta das normas neste domínio³². As regras sobre destacamento, enunciadas em §2. 2., são efetivamente regras que merecem especial cautela, cuja aplicação só ocorre, todavia, após serem resolvidas as questões sobre: (i) a lei aplicável e (ii) a competência dos Tribunais do trabalho.

Por outras palavras, quanto este primeiro ponto, cumpre esclarecer se se: (i) aplica direito nacional; ou (ii) direito estrangeiro; (iii) ou, ainda, se será necessário aplicar ambos. Razão pela qual convocamos o sistema do Direito internacional privado, como bem aponta MARQUES DOS SANTOS:

“Uma das definições possíveis, embora muito sumária, do DIP consiste em caracterizá-lo justamente através da aplicação de

³² Com base num exemplo do ordenamento espanhol, atendendo ao objeto da decisão que resulta do Ac. do *Tribunal Supremo* (STS) 79/2024, de 08.01.2024, ECLI:ES:TS:2024:79, a questão referente ao pagamento de créditos laborais apenas é resolvida após a determinação da lei aplicável (espanhola ou belga), sendo que segundo a lei espanhola, os mesmos créditos poderiam encontrar-se prescritos, não se chegando a este resultado caso a lei belga fosse aplicável.

direito estrangeiro, isto é, pelo facto de as normas de conflitos de leis - que constituem o núcleo essencial do DIP -, poderem conduzir à aplicação de direito estrangeiro para regular as questões privadas internacionais, isto é, as questões privadas plurilocalizadas, ou seja, as que têm contactos relevantes com mais do que um ordenamento jurídico. Esta possibilidade de o direito estrangeiro ser aplicado em Portugal, no ordenamento do foro, como a de o direito português ser aplicado no estrangeiro, apresenta-se como uma característica essencial do DIP”³³.

Do ponto de vista do Direito da União Europeia, já adiantámos uma breve síntese do Regulamento Roma I, *supra*, e foi dada uma nota sumaríssima a propósito da aplicação quanto aos contratos de trabalho, no seu artigo 8.º³⁴. Propomos, agora, recuperar e, agora, explorar (alguns) aspetos-chave³⁵ quanto à determinação da lei aplicável, atendendo, em grande medida, ao Regulamento Roma I³⁶, em

³³ Cfr. ANTÓNIO MARQUES DOS SANTOS, *A aplicação de direito estrangeiro*, Estudos de Direito Internacional Privado e de Direito Público, Almedina, 2004, pp. 33-34.

³⁴ Este último apresenta, aliás, uma certa continuidade face ao artigo 6.º da Convenção de Roma, embora com aperfeiçoamentos, cfr., desenvolvidamente, LUÍS DE LIMA PINHEIRO, *Direito internacional privado, Volume II - Tomo II, Direito de conflitos - Parte especial, Negócio jurídico, obrigações, direitos reais, insolvência, direitos de propriedade intelectual, relações de família, sucessões e arbitragem transnacional*, 5.ª Ed., Refundida, AAFDL Editora, 2023, pp. 117 e seguintes.

³⁵ Existem, naturalmente, mais; todavia, com o escopo do estudo traçado, compete-nos avançar com alguns comentários sobre os seguintes tópicos que propomos para discussão.

³⁶ Quanto à importância da experiência decisória e a sua articulação para apuramento e delimitação do âmbito de aplicação do artigo 8.º do Regulamento Roma I: (i) quer em torno do artigo 6.º da Convenção de Roma de 1980 e do Relatório GIULANO/LAGARDE; (ii) quer em torno do Regulamento (CE) n.º 44/2001 do Conselho de 22 de dezembro de 2000 relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial e o seu artigo 18.º (e a Convenção de Bruxelas de 1968, quanto ao seu artigo 5.º, n.º 1), bem como o artigo 20 do 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, cfr. GUILLERMO PALAO MORENO, em comentário ao artigo 8.º do Regulamento Roma I, Ulrich Magnus | Peter Mankowski (Ed.), *European Commentaries*

especial, quanto à: (i) a relevância do conceito de “trabalhador”; (ii) a escolha expressa e a escolha implícita de lei aplicável ao contrato de trabalho; e (iii) a ausência de escolha a par da noção de local onde será realizado o trabalho.

Em qualquer caso, reunimos aqui aspectos comuns quanto à habitualmente referida “proteção da posição do trabalhador”³⁷ e os limites desta³⁸ para efeitos da interpretação-aplicação dos normativos sobre a determinação de lei aplicável.

O primeiro ponto passa, desde logo, por esclarecer o que será um “contrato individual de trabalho” à luz do Regulamento Roma I, nos termos do referido artigo 8.º. Naturalmente, ainda que se seja possível discutir e reconduzir, aqui, uma eventual “definição europeia” do “contrato individual de trabalho”³⁹, o que se visa esclarecer é, na verdade, se existe ou não um estatuto especial de uma das partes contratantes: o estatuto de trabalhador (v. artigo 45.º Tratado

on Private International Law, Volume 2 Rome I Regulation - Commentary, Verlag, 2016, p. 582.

³⁷ Cfr. LUIS DE LIMA PINHEIRO, *Direito ...*, Volume II - Tomo II ... , *Ob. Cit.*, 2023, p. 117.

³⁸ A finalidade desta norma não visa, sem mais, a proteção do trabalhador. A mesma considera outros interesses relevantes. Poderá, na verdade, promover uma tendência de proteção do trabalhador com o objetivo máximo de assegurar certeza e segurança, previsão do resultado e a proteção da legitima expectativa de ambas as partes, quer ao nível substantivo, quer ao nível processual, ou mesmo do ponto de vista da eficiência das normas de conflito. Sobre este ponto de vista, IVANA KUNDA, *Law applicable to employment contracts under Rome I Regulation*, Transnational, European and National Labour Relations, Flexicurity and New Economy, Ed. Geral G. Sander | Vesna Tomljenovic, Nada Bodiroga-Vukobrat, Springer, 2018, p. 75.

³⁹ Com relevância, o Ac. do TJ de 11.04.2019 (*Peter Bosworth, Colin Hurley c. Arcadia Petroleum Limited e o.*), proc. C-603/17, ECLI:EU:C:2019:310.

sobre o Funcionamento da União Europeia⁴⁰⁴¹), em virtude da celebração daquele contrato para se estabelecer uma relação laboral ou de trabalho subordinado.

Isto é, se se apurar um trabalhador (subordinado)⁴², enquanto parte de uma relação contratual (também ela subordinada), naturalmente existirá um contrato (individual) de trabalho⁴³. Este apuramento decorre de forma independente e autonomamente à luz dos critérios avançados pela judicatura europeia sobre (o que será) um trabalhador subordinado, segundo uma aceção ampla⁴⁴. Consequentemente, quanto mais lata a aceção de trabalhador subordinado, sem prejuízo dos âmbitos de aplicação (objetivo e subjetivo), maior a autorização concedida para interpretar-aplicar o Regulamento Roma I

⁴⁰ Cfr. IVANA KUNDA, *Law applicable to employment contracts ...*, Ob. Cit., 2018, p. 74.

⁴¹ O conceito de trabalhador, à luz de Direito primário da União, escorre para o Direito secundário. Assim se conclui, a partir do Despacho do TJ de 07.04.2011 (*Dieter May c. AOK Rheinland/Hamburg - Die Gesundheitskasse*), proc. C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221.

⁴² Os teletrabalhadores estão, naturalmente, incluídos. Sobre, DÁRIO MOURA VENTO, *Problemática internacional da sociedade da informação*, Almedina, 2005, pp. 294 e seguintes. Para estes casos, releva o *locus laboris* (local a partir do qual o trabalhador exerce a sua atividade profissional), por oposição ao local onde o resultado dessa atividade é recebido pelo empregador. Para lá dos efeitos laborais, esta máxima releva também do ponto de vista de segurança social, que consagra um princípio territorial onde o trabalhador está domiciliado, sendo esse o seu local de trabalho e onde deve, à partida, efetuar as suas configurações.

⁴³ Esta construção permite incluir, aqui, os contratos nulos e as relações laborais de facto (“*de facto employment*”), cfr. GUILLERMO PALAO MORENO, em comentário ao artigo 8.º do Regulamento Roma I, ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European Commentaries ... , Volume 2 Rome I Regulation ...*, Ob. Cit., 2016, p. 582. No sentido de incluir estas figuras ao abrigo do artigo 6.º da Convenção de Roma, v. o Relatório GIULIANO e LAGARDE 1980 (MARIO GIULIANO | PAUL LAGARDE, *Report on the Convention on the law applicable to contractual Obligations*, Official Journal of the European Communities, 1980, pp. 25-26).

⁴⁴ Sobre este tema, MARTIN GRUBER-RISAK | THOMAS DULLINGER, *The concept of ‘worker’ in EU law...*, Ob. Cit., 2018, pp. 9 e seguintes.

no que respeita à disciplina dos “contratos individuais de trabalho” e a respetiva lei aplicável.⁴⁵

Quanto à escolha das partes⁴⁶, podemos estar perante diferentes modalidades de escolha: (i) a expressa ou implícita; (ii) a inicial (a quando da celebração do contrato de trabalho) ou sucedânea (determinação ou modificação da lei aplicável aquando da execução do contrato de trabalho); (iii) a total (face a todos os aspetos do contrato de trabalho) ou parcial (quanto a uma parte do contrato de trabalho, ou quanto a aspetos singulares deste). Denote-se que esta última modalidade, de escolha parcial, pode materializar, na verdade, uma fragmentação de lei aplicável ao contrato de trabalho - um *dépeçage* (v.g., a determinação de lei aplicável quanto a um

⁴⁵ As obrigações relevantes são, por isso, aquelas relacionadas com o contrato de trabalho, aquelas que resultam ser as obrigações que caracterizam o contrato de trabalho (são estas as obrigações que devem ser tomadas em consideração para fins de aplicação do artigo 5.º, n.º 1 da Convenção de Bruxelas), cfr. Ac. do TCE de 26.05.1982 (*Roger Ivenel c. Helmut Schwab*), proc. 133/81, ECLI:EU:C:1982:199, pese embora o caso se refira à determinação de jurisdição competente, é geralmente compatível e adequado para esta exposição.

⁴⁶ E sobre a lei aplicável à convenção coletiva, Luís DE LIMA PINHEIRO, *Direito ...*, Volume II - Tomo II ..., *Ob. Cit.*, 2023, p. 117; e, ainda, sobre as relações laborais de Direito coletivo e o exercício individual de direitos coletivos de trabalhadores, PILAR FERNÁNDEZ ARTIACH, *Los derechos laborales colectivos y las relaciones laborales transnacionales: competencia judicial y ley aplicable*, LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, Vol. I, N.º 1, 2020, pp. 18 e seguintes; GUILLERMO PALAO MORENO, *La comunidad europea y el contrato individual de trabajo internacional: aspectos de jurisdicción competente y de ley aplicable*, Revista Seqüênciia, no 52, 2006, p. 39. Em sentido negativo, v. o Relatório GIULIANO e LAGARDE 1980 (MARIO GIULIANO | PAUL LAGARDE, *Report on the Convention on the law applicable to contractual Obligations*, Official Journal of the European Communities, 1980, p. 25). Parece-nos, na senda de MOURA VICENTE, que ao contrato de trabalho serão aplicáveis as convenções coletivas vigentes na ordem jurídica portuguesa sempre que o mesmo contrato se encontre sujeito à lei desta e, sequencialmente, se verifiquem os pressupostos aplicativos de convenção coletiva, cfr. DÁRIO MOURA VICENTE, *O Direito internacional privado no Código do Trabalho*, *Ob. Cit.*, 2003, p. 23. E o mesmo se dirá, no fundo, para os instrumentos de regulamentação coletiva não negociais, como sucede com as portarias de extensão.

plano laboral de pensão ou reforma complementar⁴⁷ enquanto benefício atrelado ao vínculo laboral e que possa, aliás, constar do contrato escrito).

Quanto a qualquer uma destas modalidades, recorde-se, que continua(rá) a ter sentido falar-se de um princípio base (ainda que “formal” para alguma doutrina, pelo menos⁴⁸) de autonomia das partes - quanto à escolha de lei aplicável - que será, então, limitado pela eventual preterição da proteção que é evidenciada pelo próprio artigo 8.º, n.º 1, parte final, do Regulamento Roma I⁴⁹⁵⁰ e pelo n.º 4 deste mesmo preceito⁵¹.

⁴⁷ Cfr. KARL RIESENHUBER, *Europäisches ...*, *Ob. Cit.*, 2021, p. 204, questiona-se a possibilidade de se escolher uma lei aplicável apenas para alguns aspectos do contrato de trabalho, desmembrando-o, nomeadamente, para efeitos de determinação da lei aplicável a pacto de não concorrência.

⁴⁸ Cfr. PETER MANKOWSKI, *Employment contracts ...*, *Ob. Cit.*, 2009, p. 175.

⁴⁹ Este tema já gerou algumas dúvidas nas experiências comparadas. A decisão do Supremo Tribunal holandês de 20.05.2020, proc. ECLI:NL:HR:2020:958, vem, no fundo, questionar a articulação entre os números 1 e 4, do artigo 8.º, do Regulamento Roma I e, com efeito, colocar em questão se existe uma relação hierárquica entre os preceitos, ou apenas uma relação de norma geral e norma excepcional. Estava em causa a determinação de lei aplicável (turca) de um copiloto de nacionalidade holandesa, tendo este apontado, no contrato, Amsterdão enquanto local residência. Sucedeu que a leis de proteção contra o despedimento no território holandês são mais fortes do que as turcas, sendo estas muito mais flexíveis e menos exigentes. Sucede que o Tribunal de Primeira Instância de *Harleem* e o Tribunal de Recurso de Amesterdão deram por assente que a lei escolhida era a turca e que o local de trabalho era, efetivamente, em território holandês. Todavia, o Supremo Tribunal evidenciou que o local onde eram pagos os impostos, bem como onde eram realizadas as quotizações contributivas, assim como a parametrização salarial do setor, tinham por referência o ordenamento turco.

⁵⁰ Com relevância, ainda, o Ac. do TJ de 15.03.2011 (*Heiko Koelzsch c. Estado do Grão-Ducado do Luxemburgo*), proc. C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151 e o Ac. do TJ de 12.09.2013 (*Anton Schlecker c. Melitta Josefa Boedeker*), proc. C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551.

⁵¹ Compreende-se a intenção do legislador europeu em corrigir possíveis abusos. Recorde-se que os trabalhadores são, em regra, agentes economicamente mais fracos e “juridicamente” menos experientes. O contrato de trabalho é, ainda, marcado pela assimetria informativa entre as partes, sendo o trabalhador quem detém menos meios e menos informações sobre o mercado, setor e não só. Existem, por isso, motivos de ordem social se se sobrelevam. *Vide*, para maiores desenvolvimentos, IVANA KUNDA, *Law applicable to employment contracts ...*, *Ob. Cit.*, 2018, p. 78 e LUIS DE LIMA PINHEIRO,

Questiona-se, ainda assim, a relevância da autonomia das partes, enquanto princípio, num quadro normativo diversificado, comparativamente, entre os Estados-Membros da União, que poderá apresentar-se como altamente dispar, v.g., no que concerne à liberdade profissional e, até, algo inconstante no que respeita ao binómio “(maior) flexibilidade vs. (maior) rigidez” quanto aos regimes de cessação do vínculo laboral. Posto isto e a título de exemplo: fará sentido obnubilar a vontade das partes quando esta é fundada no interesse do trabalhador e/ ou por solicitação (ou imposição?) deste? Fará sentido salvaguardar a vontade das partes e apenas “corrigir” os eventuais abusos?

Quanto a este propósito, referente aos limites, tem sido discutido se existe entre os números 1 e 4, do artigo 8.º do Regulamento Roma I: (i) uma relação hierárquica; (ii) ou uma relação de norma geral vs. norma excepcional; (iii) ou, ainda, se se trata, afinal, de uma alternatividade. LIMA PINHEIRO denota que a lei objetivamente conectada fornece, para o efeito, um padrão mínimo de proteção⁵² - trata-se, verdadeiramente, de uma chave que aqui replicamos para a determinação de um efetivo limite cujo escopo é de garantir uma proteção mínima - mas eficaz - da posição jurídica do trabalhador. Pelo mesmo motivo, cremos que não será despiciente falar-se, antes, de uma “correção à escolha da lei” que permite afastar eventuais abusos⁵³.

Direito internacional privado, Volume III - Tomo I, Competência internacional, AAFDL
Editora, 2019, pp. 156 e seguintes.

⁵² Cfr. Luís LIMA PINHEIRO, *O novo regulamento comunitário ...*, *Ob. Cit.*, 2008, p. 621.

⁵³ Em anotação ao artigo 6.º da Convenção de Roma, a propósito dos contratos de trabalho e sobre os limites à escolha de lei, refere-se que a lei escolhida não se torna,

Esta consideração obriga, pois então, à aferição da situação abusiva. No que concerne à projeção desta proteção legal, cabe referir que não será abusiva, por si, aquela situação em que o empregador constrói unilateralmente a proposta de lei aplicável, ficando o trabalhador limitado a aderir ou aceitar esta. Sublinhe-se que o TJ⁵⁴ decidiu, recentemente, a propósito da escolha explícita (formalizada no contrato), deixando claro que:

“O artigo 8.º do Regulamento n.º 593/2008 deve ser interpretado no sentido de que:

- por um lado, se considera que as partes num contrato individual de trabalho podem escolher livremente a lei aplicável a esse contrato mesmo quando as estipulações contratuais são completadas pelo direito do trabalho nacional por força de uma disposição nacional, desde que a disposição nacional em causa não obrigue as partes a escolherem a lei nacional como lei aplicável ao contrato, e
- por outro, se considera que as partes num contrato individual de trabalho podem, em princípio, escolher livremente a lei aplicável a esse contrato mesmo que a cláusula contratual relativa a essa escolha seja redigida pelo empregador, limitando-se o trabalhador a aceitá-la”.

toda ela, inválida, mas sim a concreta disposição não derrogável por acordo que proteja o trabalhador, v.g., em matéria de períodos superiores de pré-aviso, cfr. Relatório GIULIANO e LAGARDE 1980 (MARIO GIULIANO | PAUL LAGARDE, *Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations*, Official Journal of the European Communities, 1980, p. 25).

⁵⁴ Ac. do TJ de 15.07.2021 (DG, EH c. SC Gruber Logistics SRL) (*Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi*, TD c. SC Samidani Trans SRL), por apenso os proc. C-152/20 e C-218/20 (respetivamente), ECLI:EU:C:2021:600.

Quer isto dizer, então, que poderá um empregador ter, do seu lado, uma cláusula contratual geral já preparada e redigida⁵⁵, para ser apresentada enquanto proposta; carecendo, tão só, da aceitação pelo trabalhador⁵⁶. Independentemente de as minutas contratuais, prévia e unilateralmente preparadas, configurarem ou não cláusulas contratuais gerais, esta escolha, será, ainda assim, uma escolha livre das partes e, por isso, relevante.

A prática contratual internacional dita, no que concerne à redação dos contratos de trabalho, uma certa tendência em dedicar uma cláusula, ou pelo menos um número do clausulado destinado à escolha de lei aplicável, referindo expressamente qual a lei aplicável ou quais as leis aplicáveis a todo o programa contratual ou a parte deste.

Todavia, tal poderá não suceder⁵⁷ e, nesses casos, o intérprete-aplicador tende a recorrer, imediatamente, aos mecanismos de (efetiva) ausência de escolha. Pergunta-se, por isso, se não seria possível extraír uma escolha (não expressa) das circunstâncias do caso (?). Por outras palavras, qual será a efetiva relevância da escolha tácita ou implícita?

A escolha tácita ou implícita (“*electio tacita*”) não perde relevância neste domínio. Certa doutrina tende, aliás, a elencar alguns elementos que visam facilitar este apuramento - isto porque a escolha tácita ou implícita é, ainda assim, um elemento subjetivo, *i.e.*,

⁵⁵ Cfr. LUIS DE LIMA PINHEIRO, *Direito ...*, Volume II - Tomo II ... , Ob. Cit., 2023, p. 117.

⁵⁶ Segundo ALFONSO-LUIS CALVO CARAVACA, *El Reglamento Roma I sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales: Cuestiones escogidas*, Cuadernos de Derecho Transnacional, Vol. 1, N.º 2, 2009, p. 88, estão em causa verdadeiros contratos de adesão.

⁵⁷ As partes podem não fazê-lo por uma questão de conveniência, ou mesmo porque entendem não existir dúvidas face ao documento no seu todo.

que decorre das partes ou da sua vontade (ainda que revelada de forma imperfeita?). Esta manifestação deverá resultar objetivamente das circunstâncias concretas do caso, segundo um juízo concludente (o que pode suceder, naturalmente, com o “drafting” do próprio contrato, ou da leitura das cláusulas que nele sejam incorporadas)⁵⁸.

Assim, ainda que as partes não se pronunciem expressamente quanto à lei que “governa” as condições gerais de trabalho daquele contrato, mas caso estas determinem, de um modo expresso e, em exemplo, por remissão para uma convenção coletiva aplicável, não estão as mesmas partes, de modo implícito, a reconhecer ser aplicável a lei do país onde essa convenção coletiva se encontra publicada e onde produz efeitos? Parece-nos, pelo menos, que será de se presumir esta escolha, salvo demonstração do contrário.

Um outro ponto diz respeito à apelidada divergência entre os elementos contratuais acordados e a realidade de facto provocada. *I.e.*, quando a lei aplicável é acordada entre as partes, para execução do contrato no país da lei escolhida, mas que, no entretanto, este acaba por não corresponder à realidade prática, ou à verdadeira execução do contrato de trabalho por determinado ato (unilateral) de uma das partes. Pode servir de exemplo a situação de um trabalhador contratado no Reino-Unido, para prestar teletrabalho em qualquer local deste ordenamento, segundo a respetiva lei aplicável

⁵⁸ Ainda que as partes não fixem expressamente a lei aplicável, alguns elementos permitem apurar a apelidada escolha implícita, tais como: (i) língua ou idioma do contrato; (ii) referências a leis do Estado ou a convenção coletiva aplicável; (iii) pacto de jurisdição (ainda que em termos limitados, atendendo à relação laboral); (iv) a indicação do local de celebração; (v) ou mesmo a nacionalidade das partes, cfr. IVANA KUNDA, *Law applicable to employment contracts ...*, *Ob. Cit.*, 2018, p. 76; e, ainda, KARL RIESENHUBER, *Europäisches ...*, *Ob. Cit.*, 2021, p. 203.

(a do foro) e que, à revelia do empregador, decide prestar o seu teletrabalho em Portugal.

Salvo melhor entendimento, nestes casos, o facto de o trabalhador ter executado facticamente o (tele)trabalho em Portugal, à revelia do seu empregador e nunca o tendo informado desta alteração, deve ser relativamente desvalorizada diante da realidade contratualmente acordada entre as partes. Por outras palavras, o “domínio do facto” não pode ser inteiramente desprendido ou desligado do “jurídico”, porquanto este “subterfúgio” unilateral não parece ser merecedor da tutela providenciada em resultado do sistema de conflitos. Sem prejuízo das implicâncias disciplinares e contratuais segundo a “lei de origem”, não nos parece, neste seguimento, que a lei portuguesa possa ter aplicabilidade em face de cenários como o ora descrito. Uma vez mais, a expressão de autonomia das partes, para o caso acima exposto, centrou-se sobre uma mobilidade ao longo do Reino Unido e não fora deste.

Diferente será a situação de acordo meramente formal quanto à determinação de lei aplicável, reconhecendo as partes, na prática, a aplicação de uma outra lei. Por outras palavras, será a paradigmática situação em que: as partes indicam, v.g., a lei da Namíbia como sendo a lei aplicável ao contrato (e como se ambas as partes se encontrassem sedeadas e domiciliadas neste território), mas, na verdade, ambas se encontram em Portugal, atuando materialmente segundo a lei portuguesa. Nestas situações, a lei portuguesa poderá ser a lei eventualmente aplicável⁵⁹.

⁵⁹ Sendo a lei portuguesa a lei aplicável, poder-se-á questionar se, numa eventual disputa entre as partes, alguma delas tenha atuado abusivamente segundo a lei pátria.

Quanto à - agora efetiva - ausência de escolha das partes, referem-nos o artigo 8.º, n.º 2⁶⁰ que:

“Se a lei aplicável ao contrato individual de trabalho não tiver sido escolhida pelas partes, o contrato é regulado pela lei do país em que o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato ou, na sua falta, a partir do qual o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato. Não se considera que o país onde o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho mude quando o trabalhador estiver temporariamente empregado noutro país”.

Revela-se importante apurar o espaço geográfico, ou o local onde o trabalho é ou foi executado⁶¹. Quanto a este propósito tem-se avançado algumas ideias gerais, a saber: (i) por um lado, o facto de não ser um critério estanque⁶²; (ii) precisamente, para que não seja um critério facilmente manipulável, como sucederia com a simples fixação do local de celebração do contrato⁶³; (iii) por outro lado, à semelhança do artigo 6.º, n.º 2, da Convenção de Roma, o Regulamento mantém uma técnica de “presunções” de “conexão mais estreita” ao longo do n.º 2 e, como em adiante se destaca, no n.º 3⁶⁴.

Em suma e ordenadamente, podemos decompor o primeiro parágrafo do artigo 8.º, n.º 2 em duas premissas:

⁶⁰ Que deverá ser completado com o Considerando (36) e com a Exposição de Motivos da Proposta da Comissão.

⁶¹ Cfr. KARL RIESENHUBER, *Europäisches ...*, *Ob. Cit.*, 2021, p. 202, no caso do recrutamento, será relevante, por exemplo, o local onde este é desenvolvido ou onde o anúncio de emprego é executado.

⁶² Cfr. *Ibidem.*, 2021, p. 202, o contrato de trabalho é suscetível de ser modificado, podendo sofrer alterações ao nível do local de trabalho, sendo por isso um critério mutável e relativamente elástico.

⁶³ Cfr. *Ibidem.*, 2021, p. 202.

⁶⁴ Cfr. LUIS DE LIMA PINHEIRO, *Direito ...*, *Volume II - Tomo II ...*, *Ob. Cit.*, 2023, p. 118.

- i. A lei do país em que o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato;
- ii. Na sua falta, a partir do qual o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato.⁶⁵.

(lex loci laboris, lex loci executionis)⁶⁶

A jurisprudência joga, aqui, um papel fundamental na concretização dos elementos. Como ora referido, trata-se de elementos já trabalhados pelos Tribunais da União e que podemos recuperar para a nossa exposição⁶⁷.

Neste sentido, para as hipóteses de teletrabalho, cujo local de trabalho seja o domicílio habitual do trabalhador, existe uma coincidência entre domicílio do trabalhador e o “*locus laboris*”. Divisa-se, então, uma vantagem para o (tele)trabalhador cujo local de trabalho corresponda com o seu domicílio pessoal⁶⁸. A questão não será líquida com os casos de “teletrabalhadores itinerantes” (e que não prestam habitualmente a sua atividade no mesmo país)⁶⁹ ou com os

⁶⁵ Cfr. *Ibidem.*, pp. 118-119, como sugerido pelo mesmo Autor, estes critérios tiveram em linha de conta a jurisprudência avançada pelo TCE, relativa ao artigo 5.º, n.º 1, da Convenção de Bruxelas I e o artigo 19.º do Regulamento Bruxelas I, salientando, para o mais, que o artigo 8.º do Regulamento Roma I deverá ser tido em conta, na sua generalidade, por referência à jurisprudência desenvolvida em torno dos artigos 20.º e 21.º do Regulamento Bruxelas I *bis*.

⁶⁶ Segundo este princípio, “*a person employed in the territory of a Member State is subject to the legislation of that State*”, cfr. Green Paper: the obstacles to transnational mobility, 1996, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11033> (consultado pela última vez a 30.10.2024).

⁶⁷ Apenas a título de exemplo, v., Ac. do TJ de 15.03.2011 (*Heiko Koelzsch c. Estado do Grão-Ducado do Luxemburgo*), proc. C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151; o Ac. do TJ de 15.12.2011 (*Jan Voogsgeerd c. Navimer SA*), proc. C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842; e o Ac. do TJ de 25.02.2021 (*BU c. Markt24 GmbH*), proc. 804/19, ECLI:EU:C:2021:134.

⁶⁸ Cfr. DÁRIO MOURA VICENTE, *Problemática internacional ...*, *Ob. Cit.*, 2005, p. 295.

⁶⁹ Cfr. DÁRIO MOURA VICENTE, *Problemática internacional ...*, *Ob. Cit.*, 2005, p. 296.

nómadas digitais externos (*i.e.*, nómadas digitais que circulam habitualmente entre diferentes países).⁷⁰ Nestes cenários poderá, no limite, não ser possível apurar segundo este(s) critério(s).

Não sendo possível apurar segundo este(s) critério(s), o Regulamento dá-nos, ainda, uma solução subsidiária, nos termos do artigo 8.º, n.º 3, que mantém a técnica de presunções (naturais ou judiciais). Refere, então, o aludido preceito que:

“Se não for possível determinar a lei aplicável nos termos do n.º 2, o contrato é regulado pela lei do país onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador”.

A referência ao “estabelecimento” reconduz-nos, no fundo, ao espaço “onde o negócio é desenvolvido”,⁷¹ independentemente da natureza do “estabelecimento” ou da personalidade jurídica deste. Esta solução aparenta, pelo menos, favorecer a posição do empregador,⁷² que confia ser (potencialmente) aplicável a lei do sítio onde se encontra localizado o seu centro de negócios - o que nem sempre será verdade, convenhamos.⁷³

⁷⁰ O trabalhador nómada digital interno é aquele que circula dentro do país, numa perspetiva puramente interna ou nacional. Assim, o nómada interno não tem, à partida, contacto com ordenamentos estrangeiros, circula somente entre as linhas territoriais de um ordenamento.

⁷¹ Cfr. STEPHAN RAMMELOO, ‘From Rome to Rome’ - *Cross-border employment contract. European Private International Law: Intertemporal law and foreign overriding mandatory laws*, Maastricht Journal of European and Comparative Law, Vol. 24, N.º 2, 2017, p. 311.

⁷² Cfr. PETER MANKOWSKI, *Employment contracts ...*, *Ob. Cit.*, 2009, p. 178; no mesmo sentido, IVANA KUNDA, *Law applicable to employment contracts ...*, *Ob. Cit.*, 2018, p. 89.

⁷³ A ser verdade que o empregador confia, pelo menos, em saber que será aplicável a lei do sítio onde este conduz os seus negócios, nem sempre será esta a lei mais favorável às partes conjuntamente, ou mesmo ao trabalhador ou empregador singularmente considerados.

Dever-se-á, segundo cremos, atender a este termo em sentido amplo. Para o efeito, propõe-se que não se deve acantonar a interpretação do preceito ao “local” do “estabelecimento” que contratou (no passado) o trabalhador - devendo-se considerar, de outro modo, o estabelecimento enquanto entidade capaz de ser, a título principal ou em exclusivo, um interlocutor para ou diante de terceiros, v.g., a negociar contratos (de trabalho)⁷⁴. Em suma, o “estabelecimento que contratou o trabalhador” pode corresponder, entre exemplos, a uma associação, uma sociedade comercial, ou uma sucursal.

Denote-se que o TJ, a propósito da concretização deste conceito - mas em torno da lei aplicável e do artigo 6.º, n.º 2, al. b), da Convenção de Roma -, veio clarificar que este “estabelecimento” deverá ter procedido ao ato de contratação e circunscrever a interpretação-aplicação, exclusivamente, para este efeito, desconsiderando, desta feita, o estabelecimento ao qual estaria vinculado para efeitos da prestação efetiva de trabalho⁷⁵.

Repare-se, ainda, na técnica legislativa empregue, que redireciona o “jogo de conceitos” para o estabelecimento e não para a figura do empregador. Pode, assim, corresponder a um empregador não meramente formal. Dito de outro modo, pode ser um outro “estabelecimento” que não a pessoa jurídica qualificada formalmente enquanto empregadora⁷⁶.

O artigo 8.º, n.º 4, por fim determina que:

“Se resultar do conjunto das circunstâncias que o contrato

⁷⁴ Cfr. PETER MANKOWSKI, *Employment contracts ...*, *Ob. Cit.*, 2009, pp. 196-197.

⁷⁵ Ac. do TJ de 15.12.2011 (*Jan Voogsgeerd c. Navimer SA*), proc. C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842.

⁷⁶ Ac. do TJ de 15.12.2011 (*Jan Voogsgeerd c. Navimer SA*), proc. C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842.

apresenta uma conexão mais estreita com um país diferente do indicado nos n.^{os} 2 ou 3, é aplicável a lei desse outro país”.

Pretende-se conciliar dois valores aparentemente antagónicos, a certeza jurídica, por um lado, e a justiça aplicada ao caso concreto, por outro⁷⁷. Com efeito, a aplicação desta cláusula de exceção depende das circunstâncias do caso e aparenta, desde logo, excluir todas as situações jurídicas que sejam completamente alheias à situação jurídico-laboral.

Para se lograr atingir uma conclusão mais incisiva do que pode estar em causa, compete-nos averiguar a base de factos e quais os elementos de conexão da hipótese; a conexão mais estreita poderá, assim, ser apreciada à luz de diferentes elementos que integram a situação laboral plurilocalizada, entre exemplos: (i) a nacionalidade das partes (para o nosso estudo, será o empregador estrangeiro? E o trabalhador, também?); (ii) o domicílio ou sede das partes (o domicílio e a sede são coincidentes?); (iii) a lei aplicável a outros aspetos da relação contratual, v.g., “*lex contractus*” da propriedade industrial-laboral; (iv) a celebração do contrato, “*lex loci celebrationis*” (foi em Portugal, ou no estrangeiro?); (v) a execução do contrato, “*lex loci executionis*” (foi em Portugal, ou no estrangeiro?).

Outros dados circunstanciais ao contrato de trabalho podem ser relevantes, tais como o local de anúncio do recrutamento, o local de

⁷⁷ Em comentário ao artigo 6.º da Proposta do Roma I, FRANCO FERRARI, *From Rome to Rome via Brussels: Remarks on the law applicable to contractual obligations absent a choice by the parties (Art. 4 of the Rome I Regulation)*, Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht / The Rabel Journal of Comparative and International Private Law, Bd. 73, H. 4, Jürgen Basedow zum 60. Geburtstag, 2009, p. 760.

execução do recrutamento e, em caso de alteração do local de trabalho (para outro país), o local de origem contratualizado pelas partes, qual a entidade ou autoridade que exerceu a ação inspetiva, entre outros. Dependendo do estatuto das partes, podem ser relevantes outros aspetos, tal como o exercício de algum “*ius imperii*” no estrangeiro⁷⁸, servindo de exemplo o caso das embaixadas-empregadoras que se encontram situadas em território estrangeiro (sendo esse, por este motivo, um território “estrangeiro especial”)⁷⁹.

MOURA VICENTE, entre nós, providencia um exemplo para efeitos de aplicação desta cláusula de exceção, embora ainda sobre a Convenção de Roma e o artigo 6.º do Código do Trabalho de 2003: “[p]or força dessa regra, ficará sujeito à lei portuguesa, por exemplo, um teletrabalhador português contratado em Portugal por uma empresa sedeadas no nosso país a fim de exercer a sua atividade laboral via *internet* a partir de um *escritório-satélite* da entidade patronal sito em Espanha”⁸⁰. Com base na experiência decisória espanhola, CARROSCOSA GONZÁLEZ sinaliza, também, a hipótese de aplicação da lei do país que o trabalhador e o empregador partilham, fazendo coincidir o local do domicílio e sede de cada um, respetivamente⁸¹.

A reter, nesta sede, que cabe ao intérprete-aplicador buscar, enfim, os factos relevantes, porquanto a quaisquer factos se aplicam

⁷⁸ Trata-se, por isso, de um território estrangeiro onde o Estado a quem a embaixada respeita ainda exerce poderes estaduais ou de autoridade.

⁷⁹ Além do estatuto de empregadora, uma embaixada pode configurar, ainda, uma “unidade económica” para efeitos de transmissão de unidade económica no âmbito do Direito social da União Europeia.

⁸⁰ Cfr. DÁRIO MOURA VICENTE, *Problemática internacional ...*, *Ob. Cit.*, 2005, p. 296.

⁸¹ Cfr. JAVIER CARROSCOSA GONZÁLEZ, *El contrato internacional de trabajo ...*, *Ob. Cit.*, 2023, p. 76, veja-se a jurisprudência citada.

leis - as leis que com eles se achem em contacto, conforme foi deixado em nota, com a lição de BAPTISTA MACHADO (inicialmente enunciada em §1.).

2.2. O caso dos destacamentos de trabalhadores

Não se pretende, com este ponto, realizar um apanhado geral sobre os destacamentos de trabalhadores. Pretendemos, de um modo diverso, evidenciar as coordenadas normativas em matéria de escolha de lei aplicável. Mais concretamente os seus limites.

O Regulamento Roma I, no seu Considerando (34), alude ao tema dos destacamentos. Por sua vez, a Diretiva 96/71/CE, nos seus Considerandos (6) e seguintes, alude também ao tema da lei aplicável, criando, assim, um sistema europeu que aparenta ser sensível quanto a esta articulação.

Sendo o destacamento uma vicissitude da relação laboral, a sua efetiva realização poderá sujeitar as partes a regras próprias quanto à determinação da lei aplicável. Atente-se que o destacamento tem, na sua génese, uma determinação, por parte do empregador, uma instrução, um comando ou uma solicitação⁸² à prestação da atividade além-fronteiras, ainda que temporariamente. E assim sucede por existir um interesse empresarial nesta operação⁸³ que influencia a

⁸² Ainda que o mesmo possa ser ultimado por acordo, este, à partida, tem por base o interesse empresarial do empregador.

⁸³ Neste mesmo texto foi dada a nota de que não existirá lugar à aplicação do regime de destacamento, nem dos mecanismos limitativos da lei aplicável ao contrato de trabalho quando a alteração do local de trabalho (“alteração transnacional”) é feita com base no interesse do trabalhador, por solicitação ou pedido deste, ainda que ultimado num acordo entre as partes. Com efeito, um trabalhador pode, por motivos pessoais ou familiares (p.e., reagrupamento familiar) requerer esta modificação que diz única e exclusivamente respeito ao local de trabalho, mantendo ou salvaguardando o

relação laboral e, por isso, desperta o mecanismo da escolha de lei, da sua alteração ou dos seus limites.

Os limites - à escolha de lei aplicável ao contrato de trabalho - que decorrem do sistema de destacamentos fundamentam-se, em suma: (i) na proibição do “dumping social”, por um lado⁸⁴; e, (ii) por outro, na salvaguarda das normas de aplicação imediata dos países de destacamento⁸⁵.

Deste modo, existindo um fenómeno de destacamento de trabalhadores, haverá lugar, em princípio, a uma ingerência própria do Direito do trabalho no sistema de Direito internacional privado, em particular no Direito dos conflitos. Com efeito, o legislador europeu teve por objetivo estabelecer uma “coordenação de legislações nacionais”⁸⁶, mas sem fixar, todavia, critérios de determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho nas Diretivas sobre destacamentos de trabalhadores.

Com efeito, propõe-se uma leitura coordenada dos artigos 8.º e 9.º do Regulamento Roma I, com o respetivo Considerando (34) e o

restante *status contractual* e da lei aplicável. Seria, aliás, no mínimo estranho que as limitações de decorrentes da qualidade de “parte mais fraca” depusessem contra o interesse desta mesma.

⁸⁴ Uma proteção que se tem revelado cada vez mais exigente. No espaço da União Europeia, MICHAŁ SZYPNIEWSKI | MARTA ZBUCKA-GARGAS, *Working via the internet versus lex loci laboris - fair competition?*, Modern Forms of Work, A European Comparative Study, Ed. Stefano Bellomo | Fabrizio Ferraro, University Press, Sapienza Università Editrice, 2020, p. 126, principalmente, ao nível dos destacamentos - aliás, já a Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de Dezembro de 1996 relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, visava garantir a conciliação entre a sã concorrência entre empresas e a liberdade de prestação de serviços (art. 56.º TFUE) e a proteção de trabalhadores [Considerando (5) da Diretiva].

⁸⁵ Estas normas serão abordadas no nosso tópico seguinte.

⁸⁶ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *O destacamento de trabalhadores na União Europeia*, Gestlegal, 05, 2021, p. 51.

artigo 3.º da Diretiva 96/71/CE⁸⁷. Este último preceito deverá ser lido, sobretudo, de um modo concordante com o artigo 9.º do Regulamento primeiramente enunciado. Quanto à concretização destes demais limites e comandos normativos, vejam-se as páginas e parágrafos seguintes, destinados a concretizar os seus respetivos termos.

2.3. Os limites à escolha de lei aplicável, as normas autolimitadas e cláusula de reserva de ordem pública (laboral?)

Refere CARVALHO MARTINS que a lei considerada aplicável ao contrato de trabalho poderá ser confrontada com: (i) os limites à determinação da lei aplicável, por preceito inderrogáveis por acordo, resultantes da comparação com a lei objetivamente aplicável na ausência de escolha; (ii) as normas de aplicação imediata; (iii) a cláusula de reserva de ordem pública e (iv) o regime de destacamentos⁸⁸. Tratemos de sintetizar e explorar cada um destes, procurando arrumar cada uma destas interações possíveis com a escolha da lei aplicável às partes, através de um método pragmático e na tentativa de traçar um mapa normativo diante de uma torrente de elementos legislativos e judiciais disponíveis. Os destacamentos, todavia, atendendo à sua importância, constituem objeto de apreciação autónoma e já previamente detalhada (cfr. o nosso §2., 2.2).

A classificação, listagem e concretização de cada um destes limites é de extrema importância⁸⁹. Será, aliás, possível destacar, das

⁸⁷ FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *O destacamento de trabalhadores ...*, *Ob. Cit.*, 2021, pp. 52 e seguintes.

⁸⁸ Cfr. DAVID CARVALHO MARTINS, *Mobilidade de trabalhadores no âmbito da EU...*, *Ob. Cit.*, 2018, p. 97.

⁸⁹ A propósito do quadro regulador e a potencial disparidade (distintas tomadas

várias matérias laborais, alguns dos limites apontados. Se se atentar alguns casos de jurisprudência das últimas duas décadas, é-nos possível agrupar os seguintes temas, já objeto de limitação e sujeição à lei laboral portuguesa: (i) à cessação do contrato de trabalho⁹⁰ (em especial, a proibição de despedimentos sem justa causa⁹¹ e o despedimento por justa causa subjetiva sem audição do trabalhador, enquanto norma portuguesa internacionalmente imperativa⁹² ou mesmo o “princípio da segurança no emprego” enquanto parte do conteúdo da ordem pública internacional⁹³); (ii) ao reconhecimento de garantias patrimoniais (privilégio creditório de trabalhador enquanto norma internacionalmente imperativa⁹⁴); (iii) ao pagamento

de decisão, podendo atingir o mesmo resultado, mas com uma fundamentação diferente), já se apontava em RUI MANUEL MOURA RAMOS, *Lei aplicável ao contrato de trabalho internacional*, Estudos de Direito Internacional Privado e de Direito processual civil Internacional, Vol. III, 2020, pp. 277 e seguintes.

⁹⁰ Ac. do STJ de 12.05.2016 (PINTO HESPAÑOL), proc. 2998/14.2TTSB.L1.S1, disponível em www.dgsi.pt. Desde logo, atente-se o disposto no artigo 53.º Constituição da República Portuguesa. Não obstante, o próprio Código do Trabalho consagra, aliás uma norma que exprime a imperatividade do regime geral de cessação do contrato de trabalho (artigo 339.º do Código do Trabalho).

⁹¹ Com especial incidência, o artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa e o artigo 338.º do Código do Trabalho.

⁹² Relevam, para o efeito o disposto nos artigos 32.º, n.º 10 e 53.º, ambos da Constituição da República Portuguesa. Refere o Ac. do TRL de 04.11.2015 (LEOPOLDO SOARES), proc. 2998/14.2TTSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt: “[d]aqui resulta, que a falta de possibilidade legal de audição do trabalhador, mais que não seja em sede das imputações que lhe são feitas antes de ser alvo de despedimento (quer em termos da respectiva inadmissibilidade ou mera imprevisibilidade de resposta a tais imputações como forma de exercício do devido contraditório) viola normas constitucionais nacionais (portuguesas) de aplicação necessária e imediata; isto é o nº 10º do artigo 32º da nossa Constituição da República Portuguesa em conjugação com o supra citado artigo 53º do mesmo Diploma Fundamental”.

⁹³ O Ac. do TRL de 15.12.2011 (ALBERTINA PEREIRA), proc. 149/04.0TTCSC.L1-4, disponível em www.dgsi.pt, a propósito de um contrato de trabalho plurilocalizado com uma pluralidade de empregadores - com escolha da lei das Ilhas Caimão, que admite a cessação de contrato de trabalho sem justa causa e não exige procedimento disciplinar.

⁹⁴ Veja-se, ainda, o disposto no artigo 59.º, n.º 3, da Constituição da República Portuguesa. Na jurisprudência, v., o Ac. do STJ de 10.11.2011 (GARCIA CALEJO), proc.

de créditos remuneratórios do trabalhador (em especial, da remuneração mínima mensal garantida⁹⁵ e os pagamentos de subsídio de férias e de Natal⁹⁶).

Mais recentemente, o Ac. do TRL de 24.01.2024 (MARIA LUZIA CARVALHO), proc. 2391/20.8T8VFX.L1-4, veio clarificar que:

“[a] natureza imperativa do artigo 160.º do Código do Trabalho, afasta a aplicação da lei escolhida pelas partes, na medida em que da mesma resulte que nos períodos de inatividade o trabalhador não teria direito a qualquer remuneração paga pela empregadora”.

Veja-se, adicionalmente, o Ac. do STJ de 06.03.2024 (MÁRIO BELO MORGADO), proc. 5001/21.2T8MAI.P1.S1, que:

“[s]ão normas inderrogáveis da lei portuguesa, mormente para efeitos de aplicação do artigo 8.º, n.º 1, do Regulamento Roma I, as que respeitam à própria existência de um subsídio de férias e de um subsídio de Natal (...) A regulamentação legal dos subsídios de férias e de Natal visa garantir aos trabalhadores a disponibilidade de dinheiro que lhe permitirá acorrer aos gastos

278/10.1TBFND-C.C1.1, disponível em www.dgsi.pt, quando refere que: “[a] norma constante do artigo 333.º do CT (anteriormente do artigo 377.º do CT) que estabelece o privilégio imobiliário creditório especial a favor dos créditos dos trabalhadores é de aplicação imediata, abrangendo os créditos gerados pela violação ou cessação dos contratos de trabalho subsistentes à data da sua entrada em vigor”; no mesmo sentido, já o Ac. do STJ de 12.06.2003 (SANTOS BERNARDINO), proc. 03B1550, disponível em www.dgsi.pt. Como se refere em PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Repercussões da falência nas relações laborais*, Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Vol. XXXVI, 1995, p. 421, tendo em conta que a retribuição devida, não raras vezes, está relacionada com o sustento do trabalhador e da sua família, o legislador instituiu certas garantias que visam a tutela efetiva do pagamento da mesma.

⁹⁵ Ac. do TRG de 19.11.2020 (MARIA LEONOR CHAVES DOS SANTOS BARROSO), proc. 2469/17.5T8BCL.G1, disponível em www.dgsi.pt.

⁹⁶ A título de exemplo, o já citado Ac. do TRP de 18.09.2023 (JERÓNIMO FREITAS), proc. 5001/21.2T8MAI.P1, disponível em www.dgsi.pt.

acrescidos que essas épocas implicam ou podem implicar e, especificamente quanto às férias, motivá-los para o seu gozo efetivo, não assentando em ponderações de índole estritamente retributiva”.

Como será possível denotar, trata-se de um tema fulcral e com uma presença cada vez mais assídua nos Tribunais portugueses. Existem diferentes nomenclaturas e rapidamente se comprehende que, a cada um destes limites, corresponde uma metodologia própria. Esta parte da nossa investigação dedica-se, agora, a cada um destes.

Vejamos.

Os limites estabelecidos, pela própria norma de determinação de lei aplicável, foram, em certa medida, já abordados, pelo que recuperamos a síntese face ao nosso ponto prévio, §2.1., em torno do Regulamento Roma I, dado ter sido esse o nosso grande foco de estudo.

Assim, o artigo 8.º, n.º 1, bem como a parte final, e o n.º 4 do mesmo preceito, podem afastar a lei escolhida pelas partes, ainda dentro sistema de normas de conflito⁹⁷. Procuramos aprofundar: como pode esta limitação operar (?).

Repare-se que a limitação parece decorrer da qualidade de uma das partes da relação laboral: o trabalhador, enquanto parte de um contrato com estatuto jurídico (e, por norma, também económico e social) mais fraco e que pode confrontar-se com a situação de lidar com mais do que um ordenamento jurídico. Deste modo, sugere-nos,

⁹⁷ Quanto às normas de conflito especiais (v.g., artigos 6.º e 8.º), como se refere em ALFONSO-LUIS CALVO CARAVACA, *El Reglamento Roma I ...*, *Ob. Cit.*, 2009, p. 63, estão em causa setores sociais onde abundam disposições imperativas. *Ibidem*, 2009, p. 88, trata-se de uma “proteção conflitual” na medida em que as concretas normas de proteção constam da correspondente *lex causae*.

pelo menos a título preliminar, que a limitação à autonomia das partes (ou da parte-trabalhador) parece ocorrer ou ser despertada sempre que a escolha seja apta a provocar um determinado prejuízo, por instrução ou acordo fundado no interesse da contraparte (parte-empregador), conquanto os preceitos não derrogáveis por acordo manifestam, em regra, esta máxima de proteção (da posição do trabalhador).

Existem “conceitos-chave” para uma e outra situação exposta; estes circulam em torno da conceção de “disposições não derrogáveis por acordo”, por um lado (n.º 1) e a “conexão mais estreita” (n.º 4), por outro. O que, para já, nos comanda, ainda, recordar os Considerandos (23) e (35), de modo a compreender o mecanismo previsto no artigo 8.º do Regulamento Roma I e bem como os seus respetivos limites. Atente-se, não obstante, a algumas outras considerações.

Numa primeira nota, denote-se que estes limites são aplicáveis a contratos de trabalho internacionais, ou “além-fronteiras”, ditos “originários” (os que são, logo, *ab initio* internacionais) ou mesmo os “subsequentes” (os que são inicialmente nacionais e que passam, posteriormente, a internacionais)⁹⁸. Independentemente do momento em que estes limites possam operar, o método interpretativo-aplicativo será, à partida, unitário.

Afunilando, então, para a questão central: aponta parte da doutrina internacional que, no referido n.º 1, do artigo 8.º, existe uma certa limitação implícita e parcial⁹⁹ à autonomia das partes. Outra

⁹⁸ Cfr. MARÍA CAMPO COMBA, *The law applicable to cross-border contracts involving weaker parties in EU private international Law*, Springer, 2021, p. 118.

⁹⁹ Cfr. ANSGAR STAUDINGER, em comentário ao artigo 8.º, in FRANCO FERRARI (Ed.), *Rome I Regulation, Pocket Commentary*, Sellier European Law Publishers, 2015, p. 288.

parte da doutrina internacional sinaliza, aliás, que estamos perante um “*standard* mínimo de proteção”, inderrogável pelas partes, salvo quando a possível derrogação beneficie o trabalhador nos termos do Considerando (35).¹⁰⁰ Esta ideia de proteção (disposições “mais protetoras”) é, também, assumida por parte da doutrina pátria, enquanto manifestação de uma “regra de conflitos substancial *favor laboris*”¹⁰¹, ou “à não vigência plena do princípio da autonomia das partes”¹⁰².

De nossa parte, julgamos ser mais acertada a abordagem de CARREROSA GONZÁLEZ ao firmar que: não está verdadeiramente em causa uma norma de maior favorabilidade do trabalhador, no âmbito do conflito de leis; está em causa, de outro modo: (i) a limitação à escolha da lei, forçada (ou predisposta) pelo empregador, de modo a contornar direitos consagrados em normas não derrogáveis por acordo; e (ii) quando o contrato de trabalho preveja uma lei diferente da lei do país onde é prestada a atividade, o legislador presume (*iuris tantum*) que a escolha é feita em prejuízo do trabalhador.¹⁰³

De modo a aferir desta limitação, sugere-se, então, que o intérprete-aplicador deve: (i) em primeiro lugar, conhecer da lei objetivamente aplicável; (ii) num momento posterior, iniciar uma comparação entre a lei escolhida pelas partes diante a lei que, na falta de

¹⁰⁰ Cfr. GUILLERMO PALAO MORENO, em comentário ao artigo 8.º, in ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI, *European commentaries on private international Law: Volume 2, Rome I Regulation - Commentary*, Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016, p. 585.

¹⁰¹ Cfr. HELENA MOTA, *O contrato individual de trabalho internacional*, Prontuário de Direito do Trabalho, I, 2020, p. 276.

¹⁰² Numa leitura concordante com o Considerando (19), ISABEL ALEXANDRE, *Direito processual civil internacional*, AAFDL Editora, 2023, p. 138.

¹⁰³ Cfr. JAVIER CARREROSA GONZÁLEZ, *El contrato internacional de trabajo y la ley del país de ejecución de la prestación laboral en el Derecho internacional privado de la Unión Europea*, Revista Justicia & Trabajo, N.º 2, 2023, p. 64.

escolha, seria aplicável nos termos dos n.os 2 a 4 do mesmo artigo 8.º (lei objetivamente aplicável); e (iii) realizada a comparação, importará, pois, saber quais as disposições inderrogáveis por acordo que resultam desta última lei e que sejam, por isso, suscetíveis de limitar a escolha das partes.

Sobre esta última premissa, sinaliza ANSGARD STAUDINGER que:

*“The mandatory provisions that would be applicable in absence of a choice of law and that do not allow deviation to the employee’s detriment cannot be undermined by deselection of that legal system. Thus, besides the chosen laws, the mandatory provisions of the objectively applicable contract regime are applied”*¹⁰⁴.

Comparar e definir não constituem, de todo, uma tarefa fácil para o intérprete aplicador. Nesta senda, têm sido adiantadas algumas críticas, mais concretamente: a incerteza (dada a ausência legal expressa) quanto ao método comparativo a utilizar, o risco de arbitriadade quanto à tarefa de julgar a qualidade do sistema normativo aplicável e, ainda, o aumento dos custos da informação (sobre um e outro sistema) para as partes.¹⁰⁵.

Efetivamente, não são dadas as instruções legais necessárias para operar a comparação, mas a doutrina internacional tende a sintetizar algumas ideias-chave, do seguinte modo: (i) não se trata de uma comparação geral e abstrata, mas antes uma análise concreta, sobre as disposições em causa e a circunstância factual; (ii) mais, não se

¹⁰⁴ Cfr. ANSGAR STAUDINGER, em comentário ao artigo 8.º, in FRANCO FERRARI (Ed.), *Rome I Regulation*, ..., *Ob. Cit.*, 2015, pp. 297-298.

¹⁰⁵ Cfr. MARÍA CAMPO COMBA, *The law applicable to cross-border contracts* ..., *Ob. Cit.*, 2021, p. 120.

viabiliza uma operação habilitante da injusta acumulação de vantagens (firma-se, salvo melhor opinião, uma verdadeira proibição do fenómeno “*cherry-picking*”¹⁰⁶); e, por fim, que (iii) o complexo de disposições deve, ainda assim, constituir uma efetiva unidade sobre-tudo funcional.¹⁰⁷.

Se, desta comparação operada, resultar uma compatibilidade (ou, efetivamente, melhores condições), as disposições não derrogáveis por acordo, da lei objetivamente aplicável, devem ser desconsideradas. Mais se entende que, não havendo lugar à sujeição dos limites indicados, cabe, todavia, uma análise do artigo 9.º do Regulamento¹⁰⁸ - deixamos, em seguida, uma proposta de análise quanto a este propósito, *infra*.

Abordamos, assim, uma temática diversa quando se discute a relevância das normas autolimitadas, de aplicação imediata, de aplicação necessária ou internacionalmente imperativas do Estado-Membro do foro. Este constitui um segundo momento ou uma segunda passagem pela conformidade, agora de acordo com a ordem interna do Estado-Membro do foro que possua uma ligação relevante com a relação de trabalho.

Recordando a lição de MARQUES DOS SANTOS:

“(...) as partes podem designar a lei competente para regular as relações jurídicas obrigacionais, com os limites objectivos ou

¹⁰⁶ Cfr. MARÍA CAMPO COMBA, *The law applicable to cross-border contracts ...*, *Ob. Cit.*, 2021, pp. 119-120, também rejeitado pela Autora, sobretudo porque nem um, nem outro ordenamento jurídico permite a dupla proteção, mas também porque promulga a incerteza e a insegurança jurídica.

¹⁰⁷ Cfr. ANSGAR STAUDINGER, em comentário ao artigo 8.º, *in* FRANCO FERRARI (Ed.), *Rome I Regulation*, ..., *Ob. Cit.*, 2015, p. 298.

¹⁰⁸ Cfr. ANSGAR STAUDINGER, em comentário ao artigo 8.º, *in* FRANCO FERRARI (Ed.), *Rome I Regulation*, ..., *Ob. Cit.*, 2015, p. 292.

subjectivos que o legislador pode eventualmente fixar ou não, e, obviamente — se a lei competente que venha a ser designada pelas partes for uma lei estrangeira —, com a eventual intervenção em concreto da reserva da ordem pública internacional do ordenamento jurídico do foro, nos termos gerais; afora isso, só as normas (internacionalmente) imperativas do foro — também chamadas, designadamente, *lois de police*, normas de aplicação imediata ou normas de aplicação necessária — se sobrepõem, *ab initio*, à aplicação da lei estrangeira competente designada pelas partes, nos precisos termos em que essas específicas normas imperativas determinem a sua própria intervenção”¹⁰⁹.

Prosseguindo, na senda de MOURA VICENTE:

“Trata-se de normas imperativas, de Direito Público ou Privado, que reclamam expressa ou implicitamente, a atribuição de efeitos mesmo em situações ou relações não submetidas à ordem jurídica nacional a que pertencem (daí serem *internacionalmente* imperativas); sendo que o seu objecto e fins apenas podem ser plenamente realizados se tal eficácia lhes for reconhecida”¹¹⁰.

As dificuldades em torno das normas autolimitadas, de aplicação imediata, de aplicação necessária ou internacionalmente imperativas, têm início, sem suspeitas, pela sua definição e pela delimitação do conceito¹¹¹, sendo extensível, v.g., à concreta identificação des-

¹⁰⁹ Cfr. ANTÓNIO MARQUES DOS SANTOS, *Algumas considerações sobre a autonomia da vontade no Direito internacional privado em Portugal e no Brasil*, Revista Brasileira de Direito Comparado, nº 23, 2002, p. 92.

¹¹⁰ Cfr. DÁRIO MOURA VICENTE, *O Direito internacional privado no Código do Trabalho*, Ob. Cit., 2003, p. 19, uma vez determinada a lei aplicável, poderá o Tribunal conferir primazia à lei internacionalmente imperativa portuguesa diante da *lex contractus*.

¹¹¹ Sobre o tema, consulte-se, entre nós, a obra SUSANA CHABERT | NUNO ANDRADE

tas normas. Será sobre este último, essencialmente, que procuraremos dar algum contributo. Isto porque a contratação de trabalhadores por empregadores estrangeiros, por diversas ocasiões, envolve a execução do contrato de trabalho - total ou parcial - em território português, tendo as partes escolhido uma lei que não a portuguesa.

Propomos, antes do mais, a leitura pragmática das seguintes ordenadas normativas, assentes primeiramente no Direito da União - dada a sua primazia -, restringindo a nossa análise, para já, ao Regulamento Roma I, tal como fizemos em grande medida no nosso §2., designadamente quanto ao seu artigo 9.º e ao Considerando (37). Recordando para o efeito que esta categoria de normas é transversalmente aplicável, de um modo universal, a qualquer contrato. Incluindo, naturalmente, os contratos de trabalho.¹¹²

PISSARRA, *Normas de aplicação imediata, Ordem pública internacional e Direito comunitário*, Almedina, 2004; Para consulta adicional, v., ANTÓNIO MARQUES DOS SANTOS, *Direito internacional privado, Introdução - I Volume*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, 2001, pp. 247 e seguintes; Luís DE LIMA PINHEIRO, *Direito internacional privado, Volume I - Introdução e Direito de conflitos - Parte geral*, 3.ª Ed. Refundida, Almedina, 2016, pp. 268 e seguintes; e, do mesmo Autor, *Apontamento sobre as normas de aplicação necessária perante o Direito internacional privado português e o art. 21.º do Código Civil de Macau*, ROA, pp. 26 e seguintes; DÁRIO MOURA VICENTE, *Liberdades comunitárias e Direito internacional privado*, ROA, A. 69, 2009, pp. 740 e seguintes; e, do mesmo Autor, *Liberdades comunitárias e Direito internacional privado*, Cuadernos de Derecho Transnacional, Vol. 1, Nº 2, pp. 179-220, disponível em <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/81> (consultado pela última vez a 30.10.2024); RUI MANUEL MOURA RAMOS, *A lei aplicável ao contrato individual de trabalho na jurisprudência recente do Tribunal de Justiça da União Europeia*, Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Vol. III, Universidade Católica Editora, 2015, pp. 471 e seguintes.

¹¹² Todavia, a questão coloca-se em saber se, existindo conformidade face ao artigo 8.º, pode, de um modo ainda assim, ser aplicável o artigo 9.º? (de um modo subsidiário e/ ou paralelo) Isto é, fará sentido ser aplicável o teste de exigência do artigo 9.º, quando, à luz do artigo 8.º, existe conformidade? Sobre a articulação dos dois preceitos, ANDREA BONOMI, em comentário ao artigo 9.º, in ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European Commentaries ...*, Volume 2 Rome I Regulation ..., Ob. Cit., 2016, pp. 611 e seguintes, referindo que o propósito vertido do artigo 8.º tem em conta uma parte mais fraca, sendo que no artigo 9.º está em causa o interesse público de um Estado.

Refere-nos, assim, o artigo 9.º que:

- “1. 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.
2. As disposições do presente regulamento não podem limitar a aplicação das normas de aplicação imediata do país do foro.
3. Pode ser dada prevalência às normas de aplicação imediata da lei do país em que as obrigações decorrentes do contrato devam ser ou tenham sido executadas, na medida em que, segundo essas normas de aplicação imediata, a execução do contrato seja ilegal. Para decidir se deve ser dada prevalência a essas normas, devem ser tidos em conta a sua natureza e o seu objeto, bem como as consequências da sua aplicação ou não aplicação”.

E aponta, ainda, o Considerando (37) no sentido de que:

“Considerações de interesse público justificam que, em circunstâncias excepcionais, os tribunais dos Estados-Membros possam aplicar exceções, por motivos de ordem pública e com base em normas de aplicação imediata. O conceito de «normas de aplicação imediata» deverá ser distinguido da expressão «disposições não derrogáveis por acordo» e deverá ser interpretado de forma mais restritiva”.

Estas primeiras coordenadas são vitais para a interpretação-aplicação das normas jurídico-laborais portuguesas, desde logo porque grande parte do Código do Trabalho é composto por normas ditas

“imperativas” (mínimas e máximas ou relativas e absolutas)¹¹³ e por disposições “inderrogáveis por acordo”¹¹⁴. Um raciocínio precipitado poderá, mais uma vez, conduzir à aplicação enviesada das normas, fazendo incorrer no risco de se interpretar o Código do Trabalho como um quadro normativo “quase-todo” autolimitado ou de aplicação necessária. Não será, certamente, esse o caminho como ora se dará conta.

Prosseguindo com a interpretação-aplicação do artigo 9.º e do Considerando (37) em conjunto, cumpre recordar - sem prejuízo da querela em torno da metodologia interpretativa diante dos instrumentos de Direito derivado da União - as palavras do TJ, determinando que:

“Para determinar o alcance exato do artigo 9.º do referido regulamento, há que salientar que resulta do artigo 3.º, n.º 1, e, no que respeita, mais especificamente, aos contratos de trabalho, do artigo 8.º, n.º 1, do mesmo regulamento que a autonomia da vontade das partes no contrato quanto à escolha da lei aplicável constitui o princípio geral consagrado pelo Regulamento Roma I”¹¹⁵.

E, ainda, que:

“O artigo 9.º do Regulamento Roma I derroga o referido princípio da livre escolha da lei aplicável pelas partes no contrato. Esta

¹¹³ A título de exemplo, assumindo a natureza imperativa de um modo expresso, atente-se o regime das faltas (artigo 250.º do Código do Trabalho) e o regime de cessação do contrato de trabalho (artigo 339.º do Código do Trabalho).

¹¹⁴ A título de exemplo expresso, acerca da insusceptibilidade de derrogação por acordo (mais concretamente, por contrato de trabalho), atente-se o regime de indicação dos feriados (artigo 236.º, n.º 2, do Código do Trabalho), o regime de irrenunciabilidade do direito a férias, cujo gozo é insubstituível por compensação económica, ainda que com o acordo do trabalhador (artigo 237.º, n.º 3, do Código do Trabalho).

¹¹⁵ Ac. do TJ de 18.10.2016 (*Republik Griechenland c. Grigoris Nikiforidis*), proc. C-135/15, ECLI:EU:C:2016:774, § 42.

exceção tem por objeto, como enuncia o considerando 37 deste regulamento, permitir que, em circunstâncias excepcionais, o tribunal do foro tome em consideração motivos de ordem pública”¹¹⁶.

Para este efeito, de modo a garantir uma orientação restritiva da norma constante do artigo 9.º, o TJ atendeu, por um lado, aos trabalhos preparatórios e, por outro, aos objetivos gerais prosseguidos pelo Regulamento Roma I (garantir a segurança jurídica no espaço de justiça europeu e assegurar a previsibilidade das normas materiais aplicáveis ao contrato [de trabalho]), de modo a delimitar que as normas de aplicação imediata sejam apenas aquelas pertencentes ao Estado-Membro do Tribunal do foro (e não as de outro Estado distinto)¹¹⁷.

Todavia, não se ficou por aqui; para garantir, ainda, que são cumpridos os objetivos específicos do artigo 8.º - *i.e.*, “garantir, na medida do possível, o respeito pelas disposições que asseguram a proteção do trabalhador previstas no direito do país em que este exerce as suas atividades profissionais” -, o TJ sublinhou que a enumeração, do artigo 9.º do Regulamento Roma I, acerca das normas de aplicação imediata a que o tribunal do foro pode dar prevalência, deve ou deverá ser entendida de forma exaustiva¹¹⁸.

Repare-se, até aqui, que nem o legislador da União, nem o seu decisor judicial: (i) fez menção e tão pouco fez requerer a “imperatividade” das normas em causa; e (ii) o mesmo legislador expressa-

¹¹⁶ Cfr. *Ibidem.*, § 43.

¹¹⁷ Cfr. *Ibidem.*, §§ 45 a 48.

¹¹⁸ Cfr. *Ibidem.*, §§ 48 a 49.

mente reconhece que de normas de aplicação imediata não correspondem a normas inderrogáveis por acordo, sendo que o primeiro grupo de normas é mais restrito do que o segundo. Com efeito, o mero acaso de se tratar de uma norma imperativa e inderrogável por acordo não determina, *per si*, a existência de uma norma de aplicação imediata. Esta primeira conclusão deverá, assim, ser reforçada não só pelo princípio de primazia, como também pelo princípio de efetividade do Direito da União Europeia.

O caminho até aqui traçado não se revela, contudo, completo. Carecemos, ainda assim, de apurar as características específicas destas normas. Para este feito, julgamos ser possível lançar mão da construção doutrinária já avançada, até à data, de modo a revelar ao intérprete-aplicador alguns traços identitários das normas em causa; a saber: (i) em primeira linha, são geralmente normas de fonte legal¹¹⁹; (ii) que denotam um certo tipo de unilateralismo¹²⁰ que, salvo melhor entendimento, deverá ser (previamente e) expressamente assumido pelo legislador do foro (para esta nossa hipótese, no Código do Trabalho ou em legislação avulsa); (iii) tendo em conta que estas normas não dependem de uma valoração casuística ou interpretativa, por parte do intérprete-aplicador, razão esta que justifica a preferência de certos Autores pela expressão “de aplicação

¹¹⁹ Cfr. LUIS DE LIMA PINHEIRO, *Apontamento sobre as normas de aplicação necessária* ..., ROA, p. 25.

¹²⁰ Cfr. LUIS DE LIMA PINHEIRO, *Direito internacional privado, Volume I - Introdução e Direito de conflitos - Parte geral*, 3.ª Ed. Refundida, Almedina, 2016, p. 271; e LUIS DE LIMA PINHEIRO, *Apontamento sobre as normas de aplicação necessária* ..., ROA, p. 29.

necessária” a “de aplicação imediata”¹²¹; (iv) tratando-se, por fim, de normas materiais¹²² com carácter excepcional¹²³.

Atendendo a estes elementos, cabe-nos interpretar-aplicar o disposto nos artigos 6.º e 7.º, ambos do Código do Trabalho, no sentido de se esgotar (ou pelo menos sugere-se que assim se esgota) o leque de normas autolimitadas, de aplicação imediata, de aplicação necessária ou internacionalmente imperativas no catálogo expressamente ressalvado pelo artigo 7.º, n.º 1, do Código do Trabalho. Decorre, deste modo, de fonte legal quais as normas existentes que reclamam, unilateralmente e de um modo expresso, aplicação imediata a título excepcional, sem considerações adicionais, caso os requisitos constitutivos se encontrem reunidos. A metodologia - atendendo, aliás, ao carácter unilateral, no sentido destas normas determinarem, por si, o âmbito de aplicação - sugere que o Tribunal não se ocupe de saber “qual a lei aplicável (?)” a determinada relação jurídica, mas antes se ocupe de compreender se a norma comanda a sua aplicação a um caso concreto.¹²⁴.

¹²¹ Luís DE LIMA PINHEIRO, *Apontamento sobre as normas de aplicação necessária ...*, ROA, p. 30. Veja-se, ainda, o apontamento à terminologia empregue, enquanto “normas de aplicação imediata”, cfr. ANDREA BONOMI, em comentário ao artigo 9.º, in ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European Commentaries ...*, Volume 2 Rome I Regulation ..., *Ob. Cit.*, 2016, p. 605.

¹²² Cfr. JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Âmbito de eficácia e âmbito de competência das leis*, Almedina, 1998, pp. 277 e seguintes; ANTÓNIO MARQUES DOS SANTOS, *Direito internacional privado ... I Volume*, *Ob. Cit.*, 2001, pp. 253 e seguintes; Luís DE LIMA PINHEIRO, *Direito internacional privado, Volume I ...*, *Ob. Cit.*, 2016, pp. 268 e seguintes.

¹²³ JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Âmbito de eficácia ...*, *Ob. Cit.*, 1998, p. 279; LUÍS DE LIMA PINHEIRO, *Direito internacional privado, Volume I ...*, *Ob. Cit.*, 2016, pp. 272 e seguintes.

¹²⁴ Assim, ANDREA BONOMI, em comentário ao artigo 9.º, in ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European Commentaries ...*, Volume 2 Rome I Regulation ..., *Ob. Cit.*, 2016, p. 605.

Cumpre finalizar este apontamento com uma passagem pelas cláusulas de ordem pública e, aqui sim, com a efetiva valoração destes princípios da ordem pública. Estas cláusulas integram a terceira e última fase de conformidade da lei escolhida pelas partes e do resultado do sistema conflitual.

A “ordem pública do foro” consta do artigo 21.º do Regulamento Roma I. Segundo este preceito:

“A aplicação de uma disposição da lei de um país designada pelo presente regulamento só pode ser afastada se essa aplicação for manifestamente incompatível com a ordem pública do foro”.

A “ordem pública do Roma I” (ou, mais tecnicamente, a “*ordre public in private International law*”) vigora na ordem jurídica portuguesa e deve, por isso, ser considerada neste excuso. Segundo a doutrina internacional, ainda que o Direito internacional privado viva de uma “abertura à diversa legalidade”, a mesma abertura não deve ser incondicionada¹²⁵.

Atente-se que está em causa a aplicação de uma disposição de lei (estrangeira) designada pelo Regulamento. A relação com o artigo 9.º, acima identificado, é próxima¹²⁶. Porém, sinalizam-se diferenças, desde logo no plano de análise, sendo o mecanismo do artigo 21.º de natureza apriorística (*i.e.*, o mecanismo do artigo 21.º é apenas aplicável após resolvida a questão da lei aplicável) reclamando

¹²⁵ Assim, PIETRO FRANZINA, em comentário ao artigo 21.º, *in* ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European Commentaries ...*, Volume 2 *Rome I Regulation ...*, *Ob. Cit.*, 2016, p. 822 e seguintes.

¹²⁶ Prosseguindo, PIETRO FRANZINA, em comentário ao artigo 21.º, *in* ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European Commentaries ...*, Volume 2 *Rome I Regulation ...*, *Ob. Cit.*, 2016, p. 824, na medida em que ambos os casos estaremos a lidar com políticas substantivas do Estado do foro.

uma leitura dos principais vetores ou princípios fundamentais do foro que tenham sido ofendidos; em suma, o disposto no artigo 21.º funciona para os Tribunais, em último reduto, afastar “*standards inaceitáveis*”, não decorrendo de uma específica vontade unilateral do Estado do foro para regular uma determinada situação ou conjunto de situações de uma relação jurídica.¹²⁷.

A verdade é que o Regulamento não fornece exemplos desta “*ordre public*”. Todavia a mesma deverá ser entendida nos termos do Regulamento: (i) ora, segundo um princípio de abertura e integração; (ii) não sendo aplicável apenas por divergir no plano substantivo (mera divergência no resultado, não coincidente com a *lex fori*); e (iii) devendo ser lida de acordo com os princípios e valores fundamentais da União Europeia, no tempo e no espaço. Sem prejuízo, sublinha-se a necessidade de se aferir da existência de instrumentos internacionais de cooperação e a partilha dos mesmos, de modo a aferir efetivamente de uma ordem pública internacional (partilhada). Neste sentido, talvez possa ser provido de sentido convocar o Direito da Organização Internacional do Trabalho (v.g., integração na mesma comunidade jurídica, com os mesmo princípios e valores, a ratificação ou não ratificação dos mesmos instrumentos).

A ordem pública internacional do Estado português possui regulação interna no nosso Código Civil, disciplinando o seu artigo 22.º no sentido de que:

“1. Não são aplicáveis os preceitos da lei estrangeira indicados pela norma de conflitos, quando essa aplicação envolva ofensa dos

¹²⁷ PIETRO FRANZINA, em comentário ao artigo 21.º, in ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European Commentaries ...*, Volume 2 Rome I Regulation ..., *Ob. Cit.*, 2016, p. 605

princípios fundamentais da ordem pública internacional do Estado português.

2. São aplicáveis, neste caso, as normas mais apropriadas da legislação estrangeira competente ou, subsidiariamente, as regras do direito interno português”.

Neste caso, em termos práticos, assistimos, como bem simplifica FLORBELA PIRES, a uma reação contra o resultado da aplicação, ao caso concreto, da lei estrangeira que se achou competente através do funcionamento do sistema de normas de conflito.¹²⁸ Existem alguns pressupostos que devemos recordar quanto a este propósito: (i) por um lado, este normativo não será aplicável se não existir determinação prévia de lei competente, dado que se trata de um mecanismo de reação contra a aplicação de uma lei considerada competente pelo sistema de normas de conflito (daí a sua característica “aposteriorística”¹²⁹); (ii) por outro, este normativo também não será aplicável quando é competente a lei do foro (portuguesa, v.g., se for aplicável o nosso Código do Trabalho enquanto lei do foro). Cumpre, também, ressalvar que a ordem pública internacional do Estado português não afasta inteiramente o direito estrangeiro considerado competente, mas tão só o que é ofensivo dessa ordem pública.¹³⁰.

¹²⁸ Cfr. Anotação ao artigo 22.º, do Código Civil, FLORBELA DE ALMEIDA PIRES, *Conflitos de leis, Comentário aos artigos 14.º a 65.º do Código Civil*, Coimbra Editora, 2009, p. 41.

¹²⁹ Anotação ao artigo 22.º, do Código Civil, FLORBELA DE ALMEIDA PIRES, *Conflitos de leis, ... artigos 14.º a 65.º do Código Civil*, *Ob. Cit.*, 2009, p. 42.

¹³⁰ FERNANDO PIRES DE LIMA | JOÃO ANTUNES VARELA, *Código Civil anotado, Volume 1 (Artigos 1.º a 761.º)*, Coimbra Editora, 1967, p. 26., em anotação ao artigo 22.º do Código Civil, o Código não define nem assim podia definir o que é a “ordem pública”, porquanto se trata de uma ideia mestra, um princípio geral cuja concretização compete ao julgador.

Posto isto, a difícil tarefa consta do apuramento destes princípios que possam estar subjacentes à ordem pública, dado que a mesma é (i) nacional; (ii) excepcional; (iii) vaga; (iv) relativa; (v) e concreta.¹³¹. Não obstante, estas características devem tomar em linha de conta a integração de Portugal - progressivamente mais afunilada - na União Europeia, atendendo-se por essa razão, cada vez mais, a valorações internacionalizadas compatíveis com a atualidade - em torno dos contratos de trabalho internacionais, cuja celebração e execução são potencializadas pelo princípio da livre circulação de trabalhadores e o princípio de livre estabelecimento de empresas, que integram aos dias de hoje o sistema fundamental da União Europeia.

Com efeito, dada a intervenção do Direito derivado da União, o Direito do trabalho em vigor em cada Estado-Membro tem, gradualmente, maior influência do Direito social da União, que, por sua vez, se pretende ver harmonizado (ou paulatinamente mais harmonizado). A atualidade é, aliás, autonomizada, enquanto característica por FERRER CORREIA designadamente para destacar que não cabe ao Juiz-aplicador pôr em “xeque” a justiça do Direito internacional privado em nome de conceções “abandonadas” e “perentas”¹³².

Conclui-se que a ordem pública deverá ser tributária de uma noção de justiça relativa, delimitada no espaço e no tempo - o que, por outras palavras, vem exigir particular concretização e argumentação para que se faça ação a intervenção da reserva de ordem pública.

¹³¹ Sobre estas características, v., a anotação ao artigo 22.º, do Código Civil, FLOR-BELA DE ALMEIDA PIRES, *Conflitos de leis, ... artigos 14.º a 65.º do Código Civil, Ob. Cit.*, 2009, pp. 42 e seguintes.

¹³² Cfr. A. FERRER CORREIA, *Lições de Direito internacional privado*, I, Almedina, 2000, p. 411.

Nestes termos, parece de se afastar o recurso a esta reserva, à partida, quando o Estado português e o Estado da lei estrangeira competente partilham uma comunidade de princípios e valores ético-fundamentais (v.g., (i) se são ou não membros da Organização Internacional do Trabalho, (ii) se ratificaram ou não a mesma Convenção da Organização Internacional do Trabalho a que o tema respeita, (iii) se estão, ou não, simultaneamente integrados na União Europeia, (iv) se ambos partilham ou não o mesmo quadro normativo social, harmonizado ou uniformemente aplicado por Diretiva ou por Regulamento).

Sublinhe-se a necessidade de efetuar uma verdadeira valoração, que é, para esta hipótese, de natureza obrigatória, ao contrário do que sucede especificamente com o tópico acima exposto, a propósito das normas de aplicação imediata, que não pressupõe tal realização.

A referência a normas constitucionais, v.g., à Constituição “laboral”¹³³ não deve, contudo, ser empregue no sentido de se reconduzir a aplicação de lei estrangeira a um juízo ou resultado interpretativo inconstitucional face à nossa Constituição da República Portuguesa (lei estrangeira *vs.* Constituição do foro)¹³⁴, dado que entre estas duas não existe hierarquia de fontes¹³⁵. As normas constitucionais, sobretudo as que dizem respeito à Constituição dita “laboral”,

¹³³ Sobre, v., JOSÉ JOÃO ABRANTES, *A autonomia do Direito do trabalho, a Constituição laboral e o artigo 4.º do Código do Trabalho*, Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea, Almedina, 2004, pp. 417 e seguintes, *i.e.*, a constitucionalização do Direito do trabalho, a elevação à dignidade constitucional dos seus grandes temas e princípios fundamentais.

¹³⁴ Mais não seja porque Portugal integra a lista de Estados com sistemas de codificação constitucional (expressa) particularmente extensos e detalhados, em especial no que concerne aos direitos laborais específicos.

¹³⁵ No mesmo sentido, a anotação ao artigo 22.º, do Código Civil, FLORBELA DE ALMEIDA PIRES, *Conflitos de leis, ... artigos 14.º a 65.º do Código Civil*, *Ob. Cit.*, 2009, p. 44.

podem efetivamente servir de argumento na medida em que o legislador procurou, de facto, espelhar no nosso Diploma fundamental os valores normativos mais relevantes¹³⁶ - é, aliás, da Constituição que decorrem os direitos ditos fundamentais.

Mas, uma vez mais, a ordem pública refletida no artigo 22.º do Código Civil não corresponde, *per si*, a toda e qualquer norma expressa da nossa Constituição, nem encontra qualquer equivalência, por si, ao catálogo de direitos fundamentais. Mais ainda, nesta ponderação, cabe recordar os princípios do primado e da efetividade do Direito internacional convencional e do Direito da União que possam também integrar o sistema português e, por isso relevar do ponto de vista interno (artigo 8.º, n.º 2, e artigo 16.º, ambos da Constituição da República Portuguesa¹³⁷).

Parte da doutrina privatista e laboral¹³⁸ sugere ainda uma certa conciliação das normas constitucionais com o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador (“*favor laboratoris*”), enquanto princípio informador do Direito do trabalho. Reservamos dúvidas, aos

¹³⁶ Não se revela, por exemplo, como contradição valorativa essencial do nosso sistema a diferenciação de prazos de caducidade entre Portugal e Espanha, v., RUI MANUEL MOURA RAMOS, *Lei aplicável ...*, *Ob. Cit.*, 2020, p. 284, para onde se remete o comentário, neste estudo.

¹³⁷ Genericamente, os mecanismos de integração dos normativos internacionais e de cláusula aberta que constam dos referidos artigos 8.º e 16.º. Em particular, para as Convenções da OIT interessa o art. 8.º, n.º 2. Repare-se que Portugal é membro fundador da OIT, pelo que a sua pertença ou posicionamento impõe ou reclama a subscrição (ainda que implícita) aos convénios da referida organização. Sobre o mecanismo previsto no art. 8.º, entre nós, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Relações entre o direito internacional e o direito interno*, Direito e Justiça, Vol. 4, 1989, pp. 163 e seguintes.

¹³⁸ RUI MOURA RAMOS, *Da lei aplicável ao contrato de trabalho...*, *Ob. Cit.*, 1991, pp. 725 e seguintes; e JOÃO REIS, *Contrato de trabalho plurilocalizado ...*, *Ob. Cit.*, 1996, pp. 180 e seguintes.

dias de hoje, quanto a este aspeto, em particular quanto ao Código do Trabalho (2009) e o seu contexto atual daquele princípio.¹³⁹

BAPTISTA MACHADO pôs em evidência, quanto a este propósito, a interessante questão de saber se, nos casos em que a liberdade contratual se consome a si própria, *i.e.*, por vinculação desmensurada, como por exemplo, uma convenção de não concorrência não limitada no tempo e no espaço (sendo permitida por lei estrangeira); esta seria aplicável, caso a parte limitada decida explorar o ramo do comércio em causa em Portugal? Poderá a contraparte obter de um Tribunal português a execução daquele convénio?¹⁴⁰ Poderá ser o caso do pacto de não concorrência (“*non-compete*”) *ad eternum*?

À luz do ordenamento espanhol, para GARDEÑES SANTIAGO, este poderia constituir um dos exemplos de limitação pela ordem pública aplicada às relações laborais internacionais, podendo esta atuar quanto a: (i) leis que permitem o “compromisso laboral vitalício” por parte do trabalhador; (ii) leis que permitem a “limitação excessiva” do direito do trabalhador a mudar de trabalho (liberdade de trabalho); (iii) face a leis sejam suscetíveis de conduzir a situações de “discriminações inadmissíveis”; ou, ainda, (iv) as leis que concedem um “poder disciplinar excessivo” ao empregador.¹⁴¹

O tema respeitante à liberdade de trabalho é particularmente relevante aos dias de hoje, atendendo, designadamente, à elevada

¹³⁹ Sobre este tema, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do trabalho*, 10.ª Ed., Almedina, 2022, pp. 208 e seguintes, sugerindo uma interpretação histórica deste princípio, sem aplicação prática.

¹⁴⁰ Cfr. JOÃO BAPTISTA MACHADO, *Lições de Direito internacional privado*, 3.ª Ed., Almedina, 1988, p. 255.

¹⁴¹ Cfr. MIGUEL GARDEÑES SANTIAGO, *Normas materiales imperativas o leyes de policía en matéria de trabajo*, Estudos em Memória do Professor Doutor António Marques dos Santos, Volume I, Almedina, 2005, p. 386.

mobilidade laboral no quadro da União Europeia (e aos diferentes regimes entre Estados-membros), suscitando dúvidas em torno das restrições à liberdade de trabalho, sobretudo, no que respeita ao pacto de não concorrência pós contratual, enquanto manifestação de restrição ou restrições a liberdades fundamentais (artigos. 47.º, n.º 1, e 58.º, n.º 1, ambos da Constituição da República Portuguesa).

Tal poderá suceder, designadamente, quando as partes determinam um pacto de não concorrência com “efeitos além-fronteiras”¹⁴². Esta configuração contratual poderá passar, em exemplo: (i) pela estipulação de que a produção de efeitos ocorrerá em território português e outro território estrangeiro; (ii) ou pela estipulação de que a produção de efeitos ocorrerá inteiramente no território de outro Estado, diferente do Estado português. Ao nível da escolha de lei, pode suceder que as partes pretendam: (i) submeter o contrato de trabalho e o pacto de não concorrência à lei portuguesa; (ii) ou submeter o contrato de trabalho à lei portuguesa e o pacto de não concorrência a uma outra lei que não a portuguesa (podendo abrir mão de um “dépeçage”); (iii) ou, ainda, submeter o contrato de trabalho e o pacto de não concorrência simultaneamente a outra lei estrangeira.

De todo o modo, não obstante a complexidade, quando tais restrições são executadas em Portugal, ou em Portugal e, simultaneamente, noutra Estado¹⁴³, sugere-se, designadamente, a obrigatorie-

¹⁴² Sobre a sua admissibilidade, DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA, *Novos desafios para os pactos de não concorrência laboral*, Escuela de Doctorado Internacional de La Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 2020, pp. 223 e seguintes.

¹⁴³ A contrario, sugere-se que a restrição à liberdade de trabalho, que não seja

dade de compensar esta limitação excepcional que incide sobre liberdades essenciais do trabalhador. Dir-se-á, então para o presente caso, que o pagamento da compensação, na concreta situação do pacto de não concorrência pós contratual, decorre, salvo melhor entendimento, de preceito não só imperativo, mas também inderrogável pelas partes [artigo 136.º, n.º 2, al. c), do Código do Trabalho].¹⁴⁴ Em resultado, esta compensação não poderá, em tese, ser suprimida ou obnubilada pela vontade das partes aquando da escolha de lei. Este entendimento poderá, todavia, ser aligeirado quando o “*locus da restrição*” se encontre de algum modo desmaterializado, como sucede nas atividades concorrenenciais no “metaverso”, ou nos espaços inteiramente digitais.

aplicada ou executada - total ou parcialmente - em Portugal, não tem que ser compensada, salvo imposição da lei de outro país que disponha em sentido contrário. No entanto, alerta-se para os riscos que os agentes de mercado possam enfrentar diante de lei ou prática estrangeira que possa não corresponder à experiência portuguesa. São inúmeros os exemplos por onde podemos pegar. Atendendo ao Ac. do *Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden* (o Tribunal holandês de Apelação, de *Arnhem-Leeuwarden*), de 11.02.2023, proc. 200.318.260, ECLI:NL:GHARL:2023:9210, o Tribunal em causa confirmou a decisão em 1.ª Instância: em anular o pacto de não concorrência e a cláusula de confidencialidade, com base na tentativa do empregador, numa fase anterior à execução do respetivo pacto limitativo, propor uma “*buy-out*” da não concorrência, *i.e.*, propor ao futuro ex-trabalhador (portanto, ainda, trabalhador) comprar o seu pacto de não concorrência previamente negociado. Segundo o Tribunal superior, o pacto de não concorrência e a cláusula de confidencialidade poderiam ser anulados caso o empregador não lograsse demonstrar que possuía interesses comerciais legítimos ou de serviços imperiosos (*v.g.*, a proteção da *goodwill* empresarial, ou do *know-how*). O Tribunal superior considerou, para o efeito, que a proposta do empregador, em dar ao trabalhador a opção de “*buy-out*” (comprar o pacto, para não se encontrar sujeito a este) traduz uma ideia de que o empregador não está verdadeiramente interessado em prevenir os resultados concorrenenciais, mas antes a receber uma compensação aquando da cessação do contrato de trabalho. O que, prossegue o Tribunal, seria contrário à livre escolha de emprego dos trabalhadores.

¹⁴⁴ A imperatividade quanto à compensação foi recentemente reafirmada pelo Ac. do TRE de 07.12.2023 (MÁRIO BRANCO COELHO), proc. 1170/21.0T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, quanto à cláusula contratualmente programada pelas partes e que permite a renúncia unilateralmente exercida pelo empregador. Este entendimento tem sido progressivamente acolhido nos Tribunais superiores nos últimos anos.

§3. Sobre a jurisdição e os tribunais competentes

3.1. Noções gerais e alguns comentários

Feito este apanhado, prosseguimos com o tema da jurisdição competente. Refira-se que, por motivos expositivos, procedemos primeiramente com o tema da lei aplicável, todavia, conforme sublinha o TSJ de Madrid (sentença n.º 210/2020), este tema da lei aplicável é, metodologicamente, um assunto a ser resolvido numa fase posterior à aferição da jurisdição e do Tribunal competente.¹⁴⁵ Dito de outra forma, uma vez resolvido a questão de saber “quem” (ou que Tribunal) decide, deve esse Tribunal resolver a questão de saber com que lei vai, afinal, decidir.

Acerca da jurisdição competente, cabe a questão prévia de saber se: (i) serão os Tribunais portugueses os tribunais competentes (?); ou (ii) se serão Tribunais estrangeiros os tribunais competentes (?); (iii) ou, ainda, se existirá competência simultânea, por parte dos Tribunais portugueses e dos Tribunais estrangeiros (?).

Sob as lentes de um intérprete-aplicador em Portugal, cumpre destacar os instrumentos internacionais relevantes em matéria de competência judiciária: (i) a Convenção de Bruxelas de 1968 relativa à Competência Jurisdiccional e à Execução de Decisões em matéria civil e comercial (“Convenção de Bruxelas”); (ii) a Convenção Relativa à Competência Judiciária e à Execução de Decisões em Matéria

¹⁴⁵ E, em comentário, UNAI BELINTXON MARTIN, *El foro del domicilio del empleador en los contratos internacionales de trabajo. Un apunte sobre la sentencia de la sala de lo social del STJ de Madrid de 17 de abril de 2020*, Cuadernos de Derecho Transnacional, Volume 13, Nº 1, 2021, p. 727.

Civil e Comercial de 1988 (“Convenção de Lugano”); (iii) o Regulamento (CE) N.º 44/2001, do Conselho, de 22 de Dezembro de 2000, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial (“Regulamento Bruxelas I”); e (iv) 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 (“Regulamento Bruxelas I bis”)¹⁴⁶.

Foquemo-nos nesta última Fonte - mais recente - o Regulamento Bruxelas I bis, sem prejuízo de outras menções relevantes para este nosso ensaio.

Prosseguindo, então, com este último instrumento, destacamos sobretudo os artigos 20.º e seguintes, inseridos e compreendidos na Secção 5, do Capítulo II; estes preceitos surgem enquanto exceção face às regras gerais sobre competência internacional, ditadas pelo mesmo Regulamento¹⁴⁷. A excepcionalidade deve-se, por um lado, a razões de conveniência, com o objetivo de proteger (ou garantir uma

¹⁴⁶ Sobre a sua aplicação, sobretudo no tempo, e respetivos elementos e pressupostos de aplicação, v., DÁRIO MOURA VICENTE, *Da aplicação no tempo e no espaço das Convenções de Bruxelas de 1968 e de Lugano de 1988*, Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Volume XXXV, 1994, pp. 472 e seguintes; MARCO CARVALHO GONÇALVES, *Competência judiciária na União Europeia*, Revista Scientia Iuridica, Tomo LXIV, N.º 339, 2015, pp. 417 e seguintes; e, ainda, LUIS DE LIMA PINHEIRO, *Direito ...*, Volume III - Tomo I, ..., Ob. Cit., 2019, pp. 181 e seguintes.

¹⁴⁷ CARLOS ESPLUGUES MOTA | GUILHERME PALAO MORENO, em comentário ao artigo 20.º, ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European commentaries on private international law, ECPII, Commentary, Volume I, Brussels Ibis Regulation*, Verlag, 2023 p. 539. Sobre a relação com as regras gerais, o Ac. do TRP de 12.07.2023 (NÉLSON FERNANDES), proc. 6620/22.5T8VNG.P1, disponível em www.dgsi.pt, no sentido de ser uma relação de especialidade e com natureza exaustiva. Sobre o caráter específico e exaustivo, v., o Ac. do TJ de 22.05.2008 (*Glaxosmithkline, Laboratoires Glaxosmithkline c. Jean-Pierre Rouard*), proc. C-462/06, EU:C:2008:299, §18 e o Ac. do TJ de 10.09.2015 (*Holtermann Ferro Exploitatie BV e outros c. Friedrich Leopold Freiherr Spies von Büllensheim*), proc. C-47/14, ECLI:EU:C:2015:574, § 44.

proteção mais adequada): (i) a uma parte, tida como “mais fraca”¹⁴⁸, mas surge, ainda; (ii) enquanto objetivo finalístico da legislação internacional, em matéria de competência judicial, designadamente para evitar a multiplicação das bases de jurisdição com respeito à mesma relação jurídica existente¹⁴⁹ | ¹⁵⁰.

A interpretação destas regras tem, por base, a existência de um contrato de trabalho, tal como já anteriormente identificado e que abaixo recuperamos; mas referia-se, desde já, o marco importante do Ac. do TCE de 27.02.2002 (*Herbert Weber c. Universal Ogden Services Ltd*), proc. C-37/00, ECLI:EU:C:2022:122, a propósito do direito nacional aplicável, ao referir que:

“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, que é

¹⁴⁸ Neste sentido, o Considerando (18) refere que: “[n]o respeitante aos contratos de seguro, de consumo e de trabalho, é conveniente proteger a parte mais fraca por meio de regras de competência mais favoráveis aos seus interesses do que a regra geral”.

¹⁴⁹ Assim, cfr. CARLOS ESPLUGUES MOTA | GUILHERME PALAO MORENO, em comentário ao artigo 20.º, ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European commentaries ...*, Volume I, *Brussels Ibis Regulation*, *Ob. Cit.*, 2023, p. 540, além de favorecer uma das partes, ou favorecer o seu interesse, são estabelecidas as condições para que seja razoavelmente expetável qual o Tribunal que seja competente para conhecer da causa e para o exercício dos direitos das partes.

¹⁵⁰ Não obstante este enquadramento, alguma doutrina internacional reconhece existir algumas dificuldades. Apontando os “cinco defeitos”, UGLJEŠA GRUŠIĆ, *Should the connecting factor of the ‘engaging place of business’ be abolished in European private law*, *International & Comparative Law Quarterly*, Volume 62 , Issue 1 , January, 2013, pp. 173 - 192; em especial, do mesmo Autor, *Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I bis: A Proposal for Reform*, EAPIL - The European Association of Private International Law Blog, disponível em eapil.org/2023/02/23/jurisdiction-in-employment-matters-under-brussels-i-bis-a-proposal-for-reform/.

objeto da segunda questão”¹⁵¹.

O Regulamento Bruxelas I *Bis* firma expressamente, no seu artigo 20.º, n.º 1, que a matéria do contrato de trabalho é regulada pela referida Secção 5, sob aqueles princípios base já *supra* enunciados, sendo que ressalva o disposto nos artigos 6.º, 7.º, ponto 5 e os termos do 8.º, ponto 1.

A determinação de regras específicas para o contrato de trabalho comprehende-se, ademais, na medida em que este contrato difere dose contratos civis e comerciais referidos naquele Regulamento. Dado que o contrato de trabalho, geralmente, cria laços duradouros e pode implicar a inserção do trabalhador numa organização de ou-trem, a do seu empregador. Sendo, aliás, o lugar do exercício da sua atividade profissional determinado e/ ou controlado, em regra, por este último.

Ademais, as obrigações resultantes para as partes podem derivar do contrato de trabalho, de convenção coletiva potencialmente apli-cável, diretamente ou indiretamente - *i.e.*, por aplicação de portaria de extensão, no caso português - e, ainda, por disposições normati-vas que possam prevalecer diante da lei escolhida pelas partes¹⁵².

O artigo 20.º, n.º 2, garante, ainda, que:

“Se um trabalhador celebrar um contrato individual de trabalho com uma entidade patronal que não tenha domicílio num Estado Membro mas tenha uma filial, agência ou outro estabelecimento num Estado-Membro, considera-se quanto aos litígios resultantes

¹⁵¹ É verdade que se refere à Convenção de Bruxelas, todavia, esta máxima man-tém a sua aplicação.

¹⁵² Desde cedo reconhecido e discutido, p.e., no Ac. do TCE de 15.01.1987 (*H. Shenavai c. K. Kreischer*), proc. 266/85, ECLI:EU:C1987:11, no §16.

do funcionamento dessa filial, agência ou estabelecimento, que a entidade patronal tem domicílio nesse Estado Membro”.

Compreende-se, aqui, o propósito desta ficção (ou “assimilação”¹⁵³), a de que existirá domicílio¹⁵⁴ do empregador quanto aos litígios que resultarem do funcionamento da representação deste em Estado-Membro da União Europeia - para efeitos de aplicação das regras sobre a atribuição de competência internacional, sem prejuízo de derrogar normas internas dos Estados-Membro que possam, em tese, ser mais vantajosas para os trabalhadores¹⁵⁵.

A razão de ser nasce da realidade subjacente ao comércio internacional, quando deste possa resultar um contrato de trabalho, cuja parte empregadora se encontre domiciliada ou sediada fora da União Europeia, mas que possa, ainda assim, ter uma presença, ou melhor, uma representação neste último espaço - evidenciado, deste modo, uma proximidade do empregador diante do mercado de trabalho da União, no território desta, e das regras e princípios que enformam este mesmo mercado¹⁵⁶.

A solução tende a favorecer o trabalhador, alargando o escopo jurisdicional para exercício do seu direito de acesso ao Direito e aos Tribunais da União, devido não só pelas razões já apontadas e *supra*

¹⁵³ *Ibidem.*, 2023, p. 541

¹⁵⁴ O termo domicílio poderá ser interpretado, à luz dos artigos 62.º e 63.º do mesmo Regulamento, enquanto domicílio (pessoa singular), sede (pessoa coletiva, sociedade comercial) ou mesmo outro conceito de Direito privado (pessoa coletiva, à luz do Direito societário).

¹⁵⁵ Assim, UGLJEŠA GRUŠIĆ, *Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I bis: A Proposal for Reform*, EAPIL - The European Association of Private International Law Blog, disponível em eapil.org/2023/02/23/jurisdiction-in-employment-matters-under-brussels-i-bis-a-proposal-for-reform/.

¹⁵⁶ CARLOS ESPLUGUES MOTA | GUILHERME PALAO MORENO, em comentário ao artigo 20.º, ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European commentaries ... , Volume I, Brussels Ibis Regulation*, *Ob. Cit.*, 2023, p. 542.

descritas, mas também diante da expectativa que o trabalhador adquiriu.¹⁵⁷ diante da representação do seu empregador estrangeiro - tendo este o domicílio ou sede (real) fora da União. A título de exemplo, o Tribunal de Justiça já se dedicou a esta concretização no seu Ac. de 19.07.2012 (*Ahmed Mahamdia c. República Argelina Democrática e Popular*), proc. C-154/11, ECLI:EU:C:2012:491, considerando, para o efeito, a embaixada argeliana em Berlim como um “estabelecimento” nos termos do Regulamento.¹⁵⁸ Assim, além de uma embaixada ter o poder de celebrar contratos de trabalho num dado território, pode ser demandada no mesmo território.

O artigo 21.º do Regulamento Bruxelas I *bis* providencia, assim, o leque de hipóteses para a possível demanda.¹⁵⁹ Num quadro esquemático inicial, podemos sumariar os seguintes cenários e consequências:

Cenário	Onde poderá ser demandado
Empregador domiciliado num Estado-Membro, que é demandado no seu domicílio.	Pode ser demandado nos Tribunais do Estado-Membro <u>onde tenha domicílio</u> . [artigo 21.º, n.º 1, al. a)]
(<u>Ou</u> - alternativamente)	Pode ser demandado:

¹⁵⁷ *Ibidem.*, 2023, p. 542.

¹⁵⁸ No caso, quando à aplicação do instrumento internacional precedente, o Regulamento (CE) n.º 44/2001 do Conselho, de 22 de dezembro de 2000 (Regulamento Bruxelas I).

¹⁵⁹ Cfr. CARLOS ESPLUGUES MOTA | GUILHERME PALAO MORENO, em comentário ao artigo 21.º, ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European commentaries ...*, Volume I, Brussels Ibis Regulation, Ob. Cit., 2023, p. 543, a prática demonstra que os processos laborais de foro internacional são acionados por trabalhadores, designadamente sobre despedimentos e o pagamento de créditos laborais.

<p>Empregador domiciliado num Estado-Membro, que é demandado noutro Estado-Membro.</p>	<p>No Tribunal do lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho, ou no tribunal do lugar onde efetuou mais recentemente o seu trabalho; ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se o trabalhador não efetua ou não efetuava habitualmente o seu trabalho num único país, no Tribunal do lugar onde se situa ou se situava o estabelecimento que contratou o trabalhador. <p>[artigo 21.º, n.º 1, al. b), i) e ii)]</p>
<p>Empregador com domicílio em Estado-Membro da União, em cenários de pluralidade de empregadores, constelações de grupos, cedência ocasional de trabalhadores ou “<i>re-deployment</i>” internacional.¹⁶⁰</p>	<p>Pode ser demandado: Se houver vários requeridos, perante o tribunal do domicílio de qualquer um deles, desde que os pedidos estejam ligados entre si por um nexo tão estreito que haja interesse em que sejam instruídos e julgados simultaneamente para evitar decisões que poderiam ser inconciliáveis se as causas fossem julgadas separadamente.</p> <p>[conjugadamente, artigo 8.º, n.º 1).¹⁶¹]</p>

¹⁶⁰ V., o comentário de PETER MANKOWSKI, ao artigo 20.º, em THOMAS RAUSCHER, *Europäisches Zivilprozess- und Kollisionsrecht EuZPR/EuIPR, Kommentar, Band I*, Ed. Stefan Leible | Peter Mankowski | Steffen Pabst | Ansgar Staudinger, Verlag Dr. Otto Schmidt KG, 2021, p. 507.

¹⁶¹ *Ibidem*, 2021, p. 508, determina-se que esta regra pode ser útil para o trabalhador que pretende demandar no lugar da sede social do seu empregador e, aí, de-

Empregador não domiciliado num Estado-Membro, que é demandado nos Tribunais de um Estado-Membro.	Pode ser demandado nos Tribunais de um Estado-Membro se corresponder: <ul style="list-style-type: none">• Ao Tribunal do lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho, ou no Tribunal do lugar onde efetuou mais recentemente o seu trabalho; ou• Se o trabalhador não efetua ou não efetuava habitualmente o seu trabalho num único país, no Tribunal do lugar onde se situa ou se situava o estabelecimento que contratou o trabalhador. [artigo 21.º, n.º 1, al. b), i) e ii), ex vi artigo 21.º, n.º 2]
--	--

O leque de hipóteses previstas no artigo 21.º do Regulamento Bruxelas I *bis* segue, segundo reporta alguma doutrina internacional, um princípio *favor laboratoris*, tal como sucede com o descrito sobre o artigo 8.º do Regulamento Roma I.¹⁶² Conforme o exposto, a de-

mandar também outra empresa grupo, ou a sociedade mãe, oferecendo uma oportunidade para resolver incertezas sobre a posição específica do empregador no grupo.

¹⁶² Cfr. CARLOS ESPLUGUES MOTA | GUILHERME PALAO MORENO, em comentário ao artigo 21.º, ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European commentaries ...*, Volume I, *Brussels Ibis Regulation*, *Ob. Cit.*, 2023, p. 544. Existe, todavia, quem aponte para um “direito de opção” para compensar a posição mais débil assumida numa relação contratual (*i.e.*, a posição mais enfraquecida, do trabalhador, consumidor ou o segurado), neste sentido, ALEJANDRO HERNÁNDEZ LÓPEZ | IRENE MERINO CALLE, *Resolución de conflictos*

manda poderá ocorrer diante de empregadores nacionais ou estrangeiros, com domicílio ou sede num Estado-Membro da União, ou fora (da União), sempre junto de um Tribunal judicial de Estado-Membro da União Europeia. Repare-se que, aqui, os Tribunais da União admitem uma noção ampla de trabalhador, quiçá mais abrangente do que aquela analisada anteriormente em sede da querela de lei aplicável.¹⁶³.

O objetivo passou por: (i) convergir o “*forum*” e o “*ius*” e, portanto, o local e o Direito local; e (ii) a aplicação de regras obrigatórias do “*forum*” resultante da aplicação dos artigos 8.º e 9.º do Regulamento Roma I, por forma a garantir, em particular, o acesso ao Direito e à justiça no Estado onde o trabalhador habitualmente efetua ou efetuou a sua atividade.¹⁶⁴ Ressalve-se que o local ou locais onde o trabalhador habitualmente efetua ou efetuou a sua atividade nem sempre correspondem ao seu domicílio ou residência habitual. Com efeito, poderá suceder que o trabalhador, ao recorrer ao Tribunal do local onde habitualmente efetua o seu trabalho, venha a

de jurisdicción internacionales en el ámbito privado y en el ámbito penal. ¿Compartimientos estancos o existe margen para la transferencia en su regulación en Europa?, Revista RED, Volume 24, n.º 1, 2021, p. 167.

¹⁶³ Esta comparação é discutível. Veja-se, contudo, o Ac. do TJ de 20.10.2022 (ROI Land Investments Ltd. c. FD.), proc. C-604/20, ECLI:EU:C:2022:807: “O artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), e n.º 2, do 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, deve ser interpretado no sentido de que: um trabalhador pode demandar no tribunal do último lugar onde, ou a partir do qual, efetuou habitualmente o seu trabalho uma pessoa, domiciliada ou não no território de um Estado-Membro, à qual não está vinculado por um contrato de trabalho formal, mas que, por força de um acordo de garantia de que dependia a celebração do contrato de trabalho com um terceiro, é diretamente responsável perante esse trabalhador pela execução das obrigações desse terceiro, desde que exista um vínculo de subordinação entre essa pessoa e o trabalhador”.

¹⁶⁴ CARLOS ESPLUGUES MOTA | GUILHERME PALAO MORENO, em comentário ao artigo 21.º, ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European commentaries ...*, Volume I, Brussels Ibis Regulation, Ob. Cit., 2023, p. 544.

litigar no estrangeiro, com todos os custos e inconvenientes associados.¹⁶⁵

Sumariando, e salvo melhor entendimento, parece-nos que é exigido um certo polo de atividades profissionais (laborais) em território da União. Para que o referido preceito seja aplicável requer-se, sumariamente, que: (i) o empregador tenha domicílio ou sede num Estado-Membro, onde o trabalhador prestou ou presta a sua atividade; ou que (ii) o trabalhador preste ou tenha prestado trabalho num (outro) Estado-Membro, diferente do Estado-Membro onde o empregador tem o seu domicílio ou sede; ou, ainda, porque (iii) o empregador tem um estabelecimento, que tenha abordado ou contratado o trabalhador, em território da União. E, assim, o empregador poderá não ter o domicílio ou sede num Estado-Membro (é “extracomunitário” quanto a este elemento), mas poderá ter um polo de atividades profissionais relevante, para o Direito derivado, que permita o seu acionamento em território da União (num Tribunal judicial de um Estado-Membro).

Posto isto, refere a doutrina internacional que um Tribunal de um Estado-Membro apenas deverá, sob o ponto de vista da jurisdição, declarar-se internacionalmente incompetente quando as circunstâncias descritas não se encontrem verificadas, salvo acordo (“*prorogation agreement*”) executado nos termos do artigo 23.^º¹⁶⁶.

¹⁶⁵ A observação é de ANABELA SUSANA DE SOUSA GONÇALVES, *A evolução das regras reguladoras da competência internacional no âmbito do contrato de trabalho internacional na Convenção de Bruxelas, na Convenção de Lugano e no Regulamento 44/2001*, Estudos em Memória do Professor Doutor António Marques dos Santos, Volume I, Almedina, 2005, pp. 60-61, criticamente, acerca dos critérios voltados para uma relação “contrato-litígio” e não sobre uma relação “sujeito-litígio”.

¹⁶⁶ CARLOS ESPLUGUES MOTA | GUILHERME PALAO MORENO, em comentário ao artigo 21.^º, ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European commentaries ... , Volume I, Brussels Ibis Regulation, Ob. Cit.*, 2023, p. 545.

Estes são apenas alguns comandos gerais cuja aplicação poderá ser dificultada ou mesmo desafiada, dependendo da relação de trabalho material, entre exemplos: (i) se esta exige ou não um cenário de destacamento; (ii) se envolve ou não um local de trabalho alternativo, expansivo; ou, ainda, (iii) quando a mobilidade laboral é inerente à prestação de trabalho, obrigando o trabalhador a “saltar” entre Estados-Membros (v.g., os trabalhadores que atuam nos setores profissionais da pesca, do transporte aéreo, ferroviário ou outros transportes terrestres, cujo local de trabalho seja obrigatoriamente móbil e “crossborders”, e de plataformas digitais). Quanto esta difícil tarefa de determinação do local, destaca-se o papel assumido pela jurisprudência nalguns casos que deixamos em referência à margem.¹⁶⁷.

Quanto à demanda pelo empregador, nos termos do artigo 22.º do Regulamento Bruxelas I bis, seja ele nacional ou estrangeiro, saliente-se o carácter “limitado” comparativamente com o leque de hipóteses do trabalhador. Existe, por isso, quem refira que, pelo lado do empregador, não existem verdadeiras “alternativas”¹⁶⁸ | ¹⁶⁹.

Parece estar subjacente uma contramedida ou um contrabalanço - determinado pela experiência e tomada em conta pelo legislador

¹⁶⁷ V., Ac. do TCE de 27.02.2002 (*Herbert Weber c. Universal Ogden Services Ltd*), proc. C-37/00, ECLI:EU:C:2022:122. Atente-se, ainda, as curiosas Conclusões do Advogado-Geral HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE, de 27.04.2017, aos procs. apensos C-168/16 e C-169/16 (Sandra Nogueira e outros c. *Crewlink Ltd* e *Miguel José Moreno Osacar c. Ryanair*, respetivamente), ECLI:EU:C:2017:312, vertidas em importantes indícios ou “circunstâncias pertinentes”.

¹⁶⁸ Cfr. CARLOS ESPUGUES MOTA | GUILHERME PALAO MORENO, em comentário ao artigo 22.º, ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European commentaries ...*, Volume I, Brussels Ibis Regulation, Ob. Cit., 2023, p. 553.

¹⁶⁹ Esta limitação existe, na medida em que o Regulamento Bruxelas I bis seja aplicável e não uma outra Fonte (que disponha em sentido diferente).

da União - atendendo ao facto de ser o empregador quem usualmente determina ou controla o local de trabalho e, por essa razão, o normal acontecer dita que dependerá da vontade deste.¹⁷⁰ O local de trabalho é, assim, em regra, um aspeto essencial do contrato de trabalho controlado ou determinado pelo empregador e que pode, em larga medida, determinar a jurisdição competente.

Cremos, aliás, que essa possa ser uma das principais razões que desautoriza, em princípio, uma redução teleológica sobre os artigos 20.º a 23.º, a favor de nano, micro, pequenas e médias empresas (empregadoras) e que não permite qualquer distinção, por banda dos empregadores (da sua figura ou da sua natureza), quer estes tenham uma empresa ou não, atuem ou não por meio de entes coletivos, independentemente da sua configuração.¹⁷¹

De um modo simples e direto, aponta o artigo 22.º, n.º 1, no sentido de que:

“A entidade patronal só pode intentar uma ação nos tribunais do Estado-Membro em que o trabalhador tiver domicílio”.

¹⁷⁰ *Ibidem.*, 2023, p. 553.

¹⁷¹ Cfr. o comentário de PETER MANKOWSKI, ao artigo 20.º, em THOMAS RAUSCHER, *Europäisches Zivilprozess..., Kommentar, Band I*, Ed. Stefan Leible | Peter Mankowski | Steffen Pabst | Ansgar Staudinger, *Ob. Cit.*, 2021, pp. 505-506, refere-nos que a inferioridade estrutural dos trabalhadores se torna num axioma fundamental um sustento para que o regime nos artigos 20.º a 23.º seja essencialmente conclusivo. Assim, a liberdade profissional do trabalhador prevalece sobre a liberdade de empresa do empregador. Por norma, os trabalhadores enfrentam diversas dificuldades, tais como as barreiras linguísticas, custos de informação, da pesquisa com advogados, enquanto os empregadores multinacionais dispõem de advogados internos (ou aconselhamento interno) e apoio de grandes sociedades de advogados.

Algumas dificuldades¹⁷² poderão surgir aquando da interpretação-aplicação deste preceito, aparentemente circunscrito. Considere-se, para o efeito, diferentes cenários em que o trabalhador presta a sua atividade em diferentes Estados-Membros e tenha, igualmente, diferentes domicílios em Estados-Membros distintos, ou quando este tenha domicílio, sendo este alternativo flexível ou indeterminado e/ ou fora do território da União Europeia.

Nada obsta a que o empregador possa demandar o trabalhador (no domicílio deste) e um terceiro à organização (que tenha atuado concertadamente com o trabalhador), ainda que estes se encontrem domiciliados em diferentes Estados-Membros da União. Deste modo, sugere-se que o possa fazê-lo nos termos do artigo 8.º, n.º 1), designadamente em casos de coautoria na violação de segredo de negócio do empregador ou de espionagem industrial a favor de terceiro(s).

É, ainda assim, salvaguardado, contudo, o fenómeno de “*counter-claiming*”, *i.e.*, a dedução de pedido reconvencional (artigo 22.º, n.º 2).¹⁷³ Esta possibilidade poderá ser aproveitada, em benefício do empregador, particularmente quando o acionamento pelo trabalhador ocorre nos termos do artigo 21.º, n.º 1, dado que ocorrerá no domicílio ou sede do primeiro.

Os pactos de jurisdição, a serem celebrados entre as partes do contrato de trabalho, encontram-se particularmente limitados, nos termos do artigo 23.º. Refere este último que:

¹⁷² V., CARLOS ESPLUGUES MOTA | GUILHERME PALAO MORENO, em comentário ao artigo 22.º, ULRICH MAGNUS | PETER MANKOWSKI (Ed.), *European commentaries ...*, Volume I, Brussels *Ibis Regulation*, *Ob. Cit.*, 2023, pp. 553-554.

¹⁷³ V., o Ac. do TJ de 21.06.2018 (*Petronas Lubricants Italy SpA c. Livio Guida*), proc. C-1/17, ECLI:EU:C:2018:478.

“As partes só podem derrogar ao disposto na presente secção por acordos que:

- 1) Sejam posteriores ao surgimento do litígio; ou
- 2) Permitam ao trabalhador recorrer a tribunais que não sejam os indicados na presente secção”.

Denote-se que, a pedido de qualquer interessado, uma decisão poderá ser recusada caso esta desrespeite o disposto no Capítulo II, Secção 5, caso o requerido seja um trabalhador, nos termos do artigo 45.º, n.º 1, al. e), (i), do mesmo Regulamento.

As normas sobre pactos de jurisdição sugerem pouca abertura para a liberdade e criatividade das partes, contudo, já não parece contender com as normas europeias o pacto que, de certa forma, alargue aquele escopo normativo, sem restringir aquele “core” (ou o mínimo) resultante da aplicação do disposto no Capítulo II, Secção 5, ainda que se determine (adicionalmente) a competência de Tribunais de um Estado terceiro à União.¹⁷⁴ Por outras palavras, o Regulamento parece autorizar que o trabalhador possa recorrer a outros Tribunais (mesmo aqueles fora do território da União), indo “além” dos (Tribunais) que sejam determinados (como competentes) pela regra do artigo 21.º - o que se revela efetivamente proibido é a configuração do pacto de jurisdição tido como derogatório das atribuições de competência do Regulamento. Nestes termos, as partes podem, validamente, “acrescentar jurisdições” ao catálogo do referido artigo

¹⁷⁴ No mesmo sentido, o Ac. de 19.07.2012 (*Ahmed Mahamdia c. República Argentina Democrática e Popular*), proc. C-154/11, ECLI:EU:C:2012:491, e, ainda, LUIS DE LIMA PINHEIRO, *Direito ...*, Volume III - Tomo I, ..., *Ob. Cit.*, 2019, p. 189.

21.º. Cumpre, assim, recordar as noções gerais de pactos atributivos e de pactos privativos, restritivos ou limitativos de jurisdição.

Fora do plano da admissibilidade, a jurisprudência pátria entende, e bem, que as cláusulas inseridas em contratos de trabalho que consubstanciem um pacto privativo de jurisdição, preterindo as regras especiais do artigo 22.º, n.º 1, e 23.º, são aptos a gerar a consequência de invalidade à luz do Regulamento.¹⁷⁵

O disposto nos artigos 20.º a 23.º pode ser derrogado por implicâncias laborais (laterais) do (ou face ao) disposto no artigo 24.º. Este último preceito, a propósito de competências exclusivas, em torno: (i) das matérias de arrendamento, em exemplo, nos casos em que os trabalhadores têm um contrato de arrendamento com o seu empregador, nos termos do artigo 24.º, n.º 1) [sendo competentes os tribunais do Estado-Membro onde se situa o imóvel]; e, ainda, (ii) nas hipóteses de registo ou (in)validade de patentes, v.g., por invenções laborais, nos termos do artigo 24.º, n.º 4).¹⁷⁶¹⁷⁷ Estão são apenas alguns casos, embora muito específicos, que podem sofrer desvios nesta análise da jurisdição competente.

¹⁷⁵ Ac. do TRP de 12.07.2023 (NÉLSON FERNANDES), proc. 6620/22.5T8VNG.P1, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁷⁶ Independentemente de a questão ser suscitada por via de ação ou por via de exceção, os tribunais do Estado-Membro onde o depósito ou o registo tiver sido requerido, efetuado ou considerado efetuado nos termos de um instrumento da União ou de uma convenção internacional. Sem prejuízo da competência do Instituto Europeu de Patentes ao abrigo da Convenção relativa à Emissão de Patentes Europeias, assinada em Munique em 5 de outubro de 1973, os tribunais de cada Estado-Membro são os únicos competentes em matéria de registo ou de validade das patentes europeias emitidas para esse Estado-Membro.

¹⁷⁷ Cfr. PETER MANKOWSKI, ao artigo 20.º, em THOMAS RAUSCHER, *Europäisches Zivilprozess..., Kommentar, Band I*, Ed. Stefan Leible | Peter Mankowski | Steffen Pabst | Ansgar Staudinger, *Ob. Cit.*, 2021, p. 510.

Em matéria de competência e a articulação com as “Diretivas Destacamento”¹⁷⁸ de trabalhadores, cumpre esclarecer que as Fóntes de determinação de competência não prejudicam o propósito da Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de dezembro de 1996 relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (artigos 3.º e 6.º), em articulação com o artigo 67.º do Regulamento Bruxelas I *bis*.

Segundo sugere LIMA PINHEIRO, que aqui acompanhamos, a lei de transposição, Lei n.º 9/2000 de 15 de junho, realizou uma transposição imperfeita, uma vez que não contém qualquer norma de competência. Dado que as normas internas, de Portugal, apenas atuam quando os Regulamentos não sejam aplicáveis, talvez fosse adequado ou conveniente formular uma norma de competência, de acordo com a referida Diretiva¹⁷⁹. Independentemente, enquanto tal não suceder, cabe-nos replicar a palavra de CASTRO MENDES, destacando da lei laboral que: “[o] legislador não tem tempo para tudo; onde é possível, cabe ao intérprete ajudá-lo”¹⁸⁰. Uma máxima perfeitamente ajustável a qualquer tema em volta do Direito do trabalho e que naturalmente aqui recuperamos.

¹⁷⁸ A Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de Dezembro de 1996 relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços; e, mais recentemente, a Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Directiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços

¹⁷⁹ Cfr. LUIS DE LIMA PINHEIRO, *Direito ...*, Volume III - Tomo I, ..., *Ob. Cit.*, 2019, p. 188.

¹⁸⁰ Cfr. JOÃO DE CASTRO MENDES, *Assistência judiciária em tribunal do trabalho*, Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Vol. XXXI, 1990, p. 133.

3.2. Estratégia processual-laboral externa e interna

A propósito da competência (territorial) dos tribunais, no domínio da União Europeia, esta temática deve ser, contudo, analisada primordialmente de acordo com o Regulamento Bruxelas I *bis*.¹⁸¹. Este último, como foi possível aprofundar, contém normas específicas sobre a competência, relacionadas com o “contrato de trabalho internacional”, no âmbito da União Europeia. Este facto, todavia, obriga à articulação de dois regimes gerais de competência exclusiva, o europeu e o interno.¹⁸², sendo que este último apenas será aplicável quando a ação judicial não é abrangida pelo primeiro quadro normativo (atendendo, designadamente, ao primado do Direito da União e à prevalência de fonte normativa hierarquicamente superior).¹⁸³.

¹⁸¹ Cfr. Ac. do TRL de 06.02.2020 (MANUEL RODRIGUES), proc. 25.579/16.1T8LSB-A.L1-6, disponível em www.dgsi.pt, por unanimidade: “Em matéria relativa à Competência Judiciária, ao Reconhecimento e à Execução de Decisões em Matéria Civil e Comercial coexistem, actualmente, na nossa ordem jurídica, dois regimes gerais de aferição da competência internacional: (i) o regime emanado do Regulamento (EU) n.º 1215/2012, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de Dezembro de 2012, e (ii) o regime interno estabelecido nos artigos 62.º e 63.º do Código de Processo Civil (...) O regime interno de competência internacional só será aplicável se o não for o regime comunitário, que é de fonte normativa hierarquicamente superior, face ao primado do direito europeu (cf. artigos 288.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e 8.º, n.º 4, da Constituição da República Portuguesa e 1.ª parte do art.º 59.º do CPC) (...) Os tribunais portugueses são internacionalmente competentes para julgar uma ação proposta por um cidadão de dupla nacionalidade brasileira e italiana contra uma sociedade comercial sediada nos Estados Unidos da América, contanto que esta sociedade tenha em Portugal uma sucursal, agencia, filial, delegação ou representação, por se verificar a coincidência entre a competência internacional e a competência interna, estabelecida no artigo 62.º, alínea a), por referência ao artigo 81.º, n.º 2, 2.ª parte, ambos do CPC”.

¹⁸² Ac. do TRL de 08.06.2022 (MANUELA BENTO FIALHO), proc. 13425/21.9T8LSB.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

¹⁸³ Ac. do STJ de 12.01.2023 (MÁRIO BELO MORGADO), proc. 314/21.6T8BRG.G1.S1, disponível em www.dgsi.pt.

Recorde-se a lição de RAUL VENTURA:

“A competência territorial é uma das matérias em que deve refletir-se a diferença de situação entre as duas partes do contrato de trabalho”¹⁸⁴.

E assim sucede; face à atual conjuntura, é possível extrair, novamente, um sistema intrincado de normas que pode justificar a proteção do trabalhador¹⁸⁵ diante de, v.g., empregadores estrangeiros, designadamente sociedades comerciais estrangeiras. Desde logo porque: (i) o Tribunal de Justiça tem admitido ou avançado uma conceção ampla de trabalhador e da liberdade de circulação de trabalhadores; mais, (ii) ainda que seja exigido o domicílio ou a sede num Estado-Membro enquanto regra geral, o Regulamento continua a ser aplicável ainda que o empregador, não tendo domicílio ou sede em Estado-Membro, este possua, ainda assim, uma filial, agência ou qualquer estabelecimento neste domínio territorial da União, ou explore estas entidades em Estado-Membro (artigo 20.º, n.º 2); (iii) ademais, o Regulamento contempla um conjunto de normas especiais que admitem a demanda de empregadores nos Tribunais de um Estado-Membro (segundo as regras internas deste), ou empregadores com domicílio ou sede em Estado terceiro (v. artigos 6.º, n.º 1, 17.º, n.º

¹⁸⁴ Cfr. RAUL VENTURA, *Competência dos tribunais do trabalho segundo o novo Código de Processo do Trabalho*, Curso de Direito Processual do Trabalho, Suplemento da Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 1964, p. 70.

¹⁸⁵ Em particular, secundando os entendimentos de que as leis sobre proteção dos trabalhadores devem ter em conta, aquando da sua criação, as necessidades da vida de trabalho ou o quotidiano laboral, KARIN NIPPERDEY | REINHARDT SEIFERT, *Arbeitsrecht*, 3.ª Ed., Gabler Verlag, 1983, pp. 1066-1067

1 e 21.º, n.º 2), facilitando, em traços gerais, o trabalhador na demanda da sua contraparte.¹⁸⁶.

Assim, de um modo comparativo, deixamos o leque de hipóteses concretizadas e diferenciadas entre as partes, pelo referido Regulamento, seguindo-se das respetivas regras internas, caso aquele não seja aplicável:

Quanto à demanda pelo trabalhador:	Quanto à demanda pelo empregador:
1. Pode demandar nos Tribunais do Estado do domicílio ou sede do empregador [artigo 21.º, n.º 1, al. a)].	1. Apenas pode instaurar uma ação contra o trabalhador nos Tribunais do Estado do domicílio deste (artigo 22.º, n.º 1).
2. Pode demandar no Tribunal do lugar onde o trabalhador habitualmente efetua o seu trabalho, ou perante o Tribunal do lugar onde efetuou recentemente o seu trabalho [artigo 21.º, n.º 1, al. b), i)].	2. Poderá aproveitar para formular um pedido reconvencional (v.g., compensação de créditos) no Tribunal onde tenha sido instaurada a ação pelo trabalhador (artigos 8.º, n.º 3 e 22.º, n.º 2).
3. Pode demandar no Tribunal do lugar onde se situa ou se situava o estabelecimento que contratou o trabalhador, se este não efetua ou não	3. Regra diferente da acima descrita, em 1., poderá operar através de acordo das partes, a propósito de convenção sobre a competência do Tribunal, desde que, em alternativa: (i) o pacto seja posterior ao

¹⁸⁶ Acerca das normas citadas, JOÃO DE CASTRO MENDES | MIGUEL TEIXEIRA DE SOUSA, *Manual ...*, Vol. I, *Ob. Cit.*, 2022, p. 208, a proteção devida ao trabalhador justifica, assim, certas condições em que aquele possa demandar, nos tribunais do seu domicílio, o empregador com domicílio em Estado terceiro (artigo 21.º, n.º 2). A ressalva do artigo 6.º, n.º 1, que consta do artigo 17.º, n.º 1, evidencia que o empregador também pode ser demandado nos Tribunais de um Estado-Membro, segundo as regras internas desse Estado.

<p>efetuou habitualmente o seu trabalho no mesmo Estado [artigo 21.º, n.º 1, al. b), ii)].</p>	<p>surgimento do litígio; ou (ii) o pacto permita ao trabalhador recorrer a tribunais diferentes dos normalmente competentes segundo o Regulamento (artigo 23.º, n.º 2).</p>
<p>4. No caso de o empregador possuir uma filial, agência ou qualquer outro estabelecimento num Estado membro diferente do Estado do seu domicílio, o trabalhador pode demandar no tribunal da situação de filial, agência ou estabelecimento, se o litígio respeitar essa exploração (artigos 7.º, n.º 5, e 20.º, n.º 2).</p>	<p>4. Atente-se que, no plano interno, este esquema é concordante, dado que, por regra geral, as ações devem ser propostas no juízo do trabalho do domicílio do réu [trabalhador] (artigos 13.º, n.º 1, 1.ª parte, do Código de Processo do Trabalho e 82.º do Código Civil), sem prejuízo dos regimes específicos que constam dos artigos 14 e seguintes, do Código de Processo do Trabalho.</p>
<p>5. Pode demandar empregador não domiciliado ou sem sede num Estado membro: (i) no tribunal do lugar onde o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho ou perante tribunal do lugar onde efetuou recentemente o seu trabalho (artigo 21.º, n.º 2); (ii) no tribunal do lugar onde se situa ou se situava o estabelecimento que contratou o trabalhador, se este não efetua ou não efetuou habitualmente o seu trabalho no mesmo Estado (artigo 21.º, n.º 2).</p>	<p>N/A.</p>

<p>6. Atente-se o plano interno, onde se confere maior flexibilidade à posição do trabalhador, permitindo-se mais hipóteses, além da regra fixada no artigo 13.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho.¹⁸⁷ As ações emergentes de contrato de trabalho¹⁸⁸ intentadas por trabalhador, contra o empregador, podem ser propostas no juízo do trabalho do lugar da prestação de trabalho¹⁸⁹ ou do domicílio do autor¹⁹⁰ (artigo</p>	N/A.
--	------

¹⁸⁷ Cfr. JOSÉ JOAQUIM F. OLIVEIRA MARTINS, *Código de Processo do Trabalho anotado e Comentado, Os processos laborais na prática judiciária*, CJ, Almedina, 2020, p. 41, neste caso, se o réu for uma pessoa coletiva, a referência a “domicílio” deve ser entendida como correspondente à “sede da administração principal” (artigo 81.º, n.º 1, do Código do Processo Civil).

¹⁸⁸ O artigo 126.º, n.º 1, al. b), da Lei da Organização do Sistema Judiciário, determina ser competência dos juízos do trabalho, conhecer, em matéria civil, as questões emergentes de relações de trabalho subordinado e de relações estabelecidas com vista à celebração de contratos de trabalho.

Recordando, aqui uma vez mais, a lição de RAUL VENTURA, o legislador criou tribunais do trabalho e regulamentou o respetivo processo com o objetivo de atribuir vantagens, sob compromisso ou sob cláusula compromissória, de corrigir a inferioridade do trabalhador diante do empregador, cfr. RAUL VENTURA, *Convenção de arbitragem*, ROA, A. 46, N. 2, 1986, pp. 338-339.

¹⁸⁹ Cfr. JOSÉ JOAQUIM F. OLIVEIRA MARTINS, *Código de Processo do Trabalho anotado ...*, *Ob. Cit.*, 2020, p. 42, mesmo que o contrato de trabalho já tenha cessado (devendo atender-se ao lugar em que era prestado o trabalho aquando da sua cessação).

¹⁹⁰ Cfr. *Ibidem*, 2020, p. 42, cabendo ao trabalhador esta opção não só por razões de comodidade, mas também de prova. Refere, em comentário ao antigo artigo 15.º, ANTÓNIO JOSÉ MOREIRA, *Código de Processo do Trabalho anotado*, Editora Justiça e Paz, 1987, p. 25, que é com naturalidade que a posição processual das partes seja diferenciada e, por isso, o trabalhador tenha esta alternatividade de escolha, mas não seja porque o regime geral “(...) às últimas consequências, teria o trabalhador, a parte mais débil muitas vezes, de se quedar na inércia, deixando falecer os seus direitos”.

À luz do anterior CPC; v., o Ac. do TRC de 23.04.2009 (FERNANDES DA SILVA); proc. 141/08.6TTVIS-A.C1, disponível em www.dgsi.pt: “[n]o direito processual laboral o princípio da autonomia da vontade consagrado no artº 100º, nº 1, do CPC, sofre de ampla limitação relativamente à competência territorial, que praticamente se poderá

<p>14.º, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho.¹⁹¹).</p> <p>7. Sem prejuízo do acima exposto, ao nível das normas internas, interessa-nos, por fim, o artigo 81.º, n.º 2, parte final, do Código do Processo Civil <i>ex vi</i> artigo 1.º, n.º 2, al. a), do Código de Processo do Trabalho:</p> <p>“[s]e o réu for outra pessoa coletiva ou uma sociedade, é demandado no tribunal da sede da administração principal ou no da sede da sucursal, agência, filial, delegação ou representação, conforme a ação seja dirigida contra aquela ou contra estas; mas a ação contra pessoas coletivas ou sociedades estrangeiras que tenham sucursal, agência, filial, delegação ou representação em Portugal pode ser proposta no tribunal da sede destas, ainda que seja pedida a citação da administração principal”¹⁹².</p>	N/A.
---	------

considerar inoperante”.

¹⁹¹ Nos termos do n.º 2 do mesmo preceito, em caso de coligação de autores é competente o juízo do trabalho do lugar da prestação de trabalho ou do domicílio de qualquer deles. Sendo o trabalho prestado em mais de um lugar, podem as ações referidas no n.º 1, do mesmo artigo 14.º, ser intentadas no juízo do trabalho de qualquer desses lugares (o respetivo n.º 3).

¹⁹² Trata-se de uma concretização, ou melhor de uma garantia de operacionalidade do artigo 13.º do Código do Processo Civil - que se poderá traduzir numa proteção

O já referido Regulamento Bruxelas I *bis* foi recentemente interpretado e aplicado pela nossa jurisprudência pátria. Num caso, que salientamos como exemplo, o TRE reconheceu a competência dos Tribunais portugueses “(...) para conhecer da ação de impugnação de despedimento intentada pelo trabalhador - comandante de aeronave - 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”¹⁹³. Tendo sido expressamente assumido, nesta decisão, que o Regulamento, na sua dinâmica laboral:

“(...) tem como objetivo, no referente à competência em matéria de contratos individuais de trabalho, proteger a parte contratante mais fraca, o trabalhador, por meio de regras de competência mais favoráveis aos seus interesses do que a regra geral”.

Através do quadro *supra* exposto, figura-se correta a afirmação de MENEZES CORDEIRO, do ponto de vista interno, ao referir que, do leque de hipóteses e atendendo ao disposto nos artigos 14.º a 16.º e 18.º a 19.º, todos do Código de Processo do Trabalho, os Tribunais do trabalho recebem uma “lata competência internacional” para dirimir os litígios laborais que apresentem alguma conexão com o país -

do trabalhador diante de sociedades estrangeiras, por intermédio de normas processuais internas.

¹⁹³ Ac. do TRE de 14.02.2019 (João Luís NUNES), proc. 747/18.5T8PTM-A.E1, disponível em www.dgsi.pt, por unanimidade.

sendo que a razão de ser compreende-se, na medida em que as particularidades do Direito do trabalho implicam ou pressupõem que apenas o juiz do ordenamento os pode ou consegue resolver.¹⁹⁴.

Não podíamos deixar de sublinhar duas notas a propósito de alguns inconvenientes sumariados, de parte a parte, à luz do regime vigente. Assim: (i) poderá existir um inconveniente para o trabalhador dado que o local onde o trabalhador habitualmente efetua ou efetuou a sua atividade nem sempre correspondem ao seu domicílio ou residência habitual - com efeito, poderá suceder que o trabalhador, ao recorrer ao Tribunal onde habitualmente efetua o seu trabalho, venha a litigar no estrangeiro, com todos os custos e incómodos associados¹⁹⁵, beliscando, deste modo, um princípio de proteção amplamente desenvolvido pelo Tribunal de Justiça¹⁹⁶; (ii) por outro, poderá também existir um inconveniente para o empregador que empregue teletrabalhadores (ou nómadas digitais), por diferentes Estados-Membros, cujo local de trabalho coincida o domicílio habitual destes (e qual o domicílio do nómada?). Neste caso, potencializa-se a sujeição do empregador a uma pluralidade de foros estrangeiros

¹⁹⁴ Cfr. ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Direito do trabalho, I*, Almedina, 2018, p. 382, sendo que retirar ao foro laboral português a aplicação da lei nacional vai redundar num aumento de decisões aleatórias.

¹⁹⁵ Cfr. ANABELA SUSANA DE SOUSA GONÇALVES, *A evolução das regras reguladoras da competência internacional ...*, *Ob. Cit.*, 2005, pp. 60-61

¹⁹⁶ Assim, segundo jurisprudência constante, o objetivo de proteção dos trabalhadores é melhor assegurado se os litígios relativos a um contrato de trabalho couberem na competência dos órgãos jurisdicionais do lugar onde o trabalhador cumpre as suas obrigações para com a sua entidade patronal, na medida em que o trabalhador pode, com menores encargos, dirigir-se aos tribunais e defender-se, cfr. Acórdãos do TJ, de 13 de julho de 1993, *Mulox IBC*, proc. C-125/92, EU:C:1993:306, n.º 19); de 9 de janeiro de 1997, *Rutten*, proc. C-383/95, EU:C:1997:7, n.º 17); de 27 de fevereiro de 2002, *Weber*, proc. C-37/00, EU:C:2002:122, n.º 40); e de 10 de abril de 2003, *Pugliese*, proc. C-437/00, EU:C:2003:219, n.º 18).

(tantos quanto os países o tem tenham trabalhadores ao seu serviço).¹⁹⁷.

Estes inconvenientes podem levar a que, por motivos económicos e de gestão risco, as partes sejam particularmente desincentivadas de negociar modelos de organização de trabalho com maior flexibilidade e mobilidade. Mais importante ainda, poderá levar a que as partes sejam desencorajadas de reconhecer os seus direitos em juízo, no domínio do facto, quando estas realidades se encontrem já em prática.

§4. As novas realidades subjacentes a recrutamentos internacionais? Os “*EoR*”, os “*AoR*”, os “*PEO*” e “*GEO*”

4.1. Conceitos

A atual prática de contratação internacional de trabalhadores deu-nos a conhecer novas realidades laborais “atípicas” do ponto de vista legal, que se encontram, ainda, em estado de consolidação enquanto prática social (tipo social, em sociedade).¹⁹⁸ Dedicaremos, nestas páginas seguintes, algumas considerações sobre estes novos fenómenos denominados de “*EoR*”, “*AoR*” e “*PEO*”/ “*GEO*”.¹⁹⁹ enquanto manifestações de um novo modelo de contratação laboral,

¹⁹⁷ Cfr. DÁRIO MOURA VICENTE, *Problemática internacional ...*, *Ob. Cit.*, 2005, p. 297.

¹⁹⁸ Sobre estes sentidos do tipo, PEDRO PAIS DE VASCONCELOS, *Contratos atípicos*, 2.ª Ed., Almedina, 2009, pp. 61 e seguintes. Os eventuais tipos sociais são particularmente importante, designadamente quando comparados com determinados tipos legais, positivados na lei portuguesa.

¹⁹⁹ Pela respetiva ordem, “*Employer of Record*”, “*Agent of Record*”, “*Professional Employer Organization*” e “*Global Employer Organization*”.

modelo este associado à ampla mobilidade profissional (por todo o mundo) e às necessidades da era digital plurilocalizada²⁰⁰.

Numa primeira nota, não se conhece, para já, uma verdadeira abordagem juslaboral face a estas novas figuras ou realidades do paradigma empresarial²⁰¹. Cremos, contudo, serão temas, sem dúvida, incontornáveis na manualística futura do Direito do trabalho ou do Direito do trabalho na empresa. Para lá da ausência de lei escrita ou expressa²⁰², são, para já, poucos e breves os estudos sobre a temática. Assim, para efeitos de delimitação deste apanhado, procuramos somente dar a conhecer, propor uma breve introdução e, com isso, partilhar algumas ideias e desafios que resultam da implementação de cada modelo enunciado.

²⁰⁰ E, no fundo, sobre como podem as empresas e mesmo os trabalhadores obter vantagens através de um processo de recrutamento plurilocalizado, para a futura execução de um contrato de trabalho transnacional.

²⁰¹ Deixamos, contudo, para consulta uma obra de referência no domínio dos recursos humanos, cfr. JULIA HAUCK, *Employers of record: The solution for a compliant “work-from-anywhere” future?*, Master Course Human Resources and Global Mobility, 2021, disponível em https://feibv.nl/wp-content/uploads/2022/06/Employers-of-Record-The-Solution-for-a-Compliant-Work-from-Anywhere-Future_Hauck_final.pdf (consultado pela última vez a 30.10.2024). Particularmente no que respeita aos fenómenos “EoR” e “PEO”, revela-se, entre nós, particularmente importante o estudo dedicado à atividade grupal e o recrutamento de trabalhadores, nos termos explicitados em MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Grupos empresariais ...*, *Ob. Cit.*, 2008, pp. 413 e seguintes. Considerações que podemos retomar e adaptar em futuro.

²⁰² Podemos adiantar, para já, que este é um dos principais focos carenciados do nosso Direito do trabalho contemporâneo, ao nível dos três vértices deste ramo, tal como enunciados por MANUEL CARLOS PALOMEQUE LOPEZ, *Direito do trabalho e ideologia*, trad. António Moreira, Almeidna, 2001, p. 44, o triplô centro de imputação, de referência ou regulação do Direito do trabalho: (i) a relação individual de trabalho (contrato de trabalho); (ii) as relações coletivas (de conflito ou de negociação, o Direito coletivo do trabalho ou o Direito sindical); (iii) e da intervenção dos poderes públicos, quer nas relações individuais, quer nas relações coletivas de trabalho (Direito público do trabalho, administrativo ou processual).

Note-se que as três figuras - “EoR”, “AoR” e “PEO”/ “GEO” - nascem essencialmente da prática societária, da respetiva adaptação local e da elevada criatividade dos agentes que atuam no comércio internacional²⁰³; estes agentes dividem esforços e, acima de tudo, apostam numa qualificação profissional ímpar (não só dos trabalhadores, mas também de quem os procura e os seleciona²⁰⁴).

É certo que se revela desafiante carrear contributos sobre estas práticas, num terreno movediço de plena atipicidade legal e até social²⁰⁵, porém, julgamos ser possível adiantar algumas notas, sem prejuízo da devida aferição e ponderação em concreto. Sublinhe-se, por essa razão, que os modelos de atuação podem mudar consoante o próprio modelo de negócio das empresas envolvidas, sendo este, como acima referido, um espaço legal e socialmente atípico, onde prolifera a inovação e criatividade dos comerciantes.

Existe uma ideia de fundo aparentemente comum entre as três figuras: um laço que une um serviço nacional de referência - aqui, tomemos em exemplo um serviço prestado em território português - e uma entidade estrangeira (por isso, sediada fora de Portugal e sem

²⁰³ Bem se apontava em EDUARDO DOS SANTOS JÚNIOR, *Sobre o conceito de contrato internacional*, *Ob. Cit.*, 2005, p. 167, que as novas figuras contratuais nasceram das exigências do comércio jurídico internacional ou encontraram nele o terreno fértil de desenvolvimento.

²⁰⁴ Cfr. PETER MANKOWSKI, *Employment contracts ...*, *Ob. Cit.*, 2009, p. 172: “[s]pecialists in cross-border labour know very well about the amount of money their specialisation touches upon. As an employer, you ordinarily do not order your worst and least qualified workers abroad, but to the contrary your expert workforce. We are talking about some of the most highly trained and educated (and best paid) employees available when it comes down to structuring and drafting contracts”.

²⁰⁵ O que explica a nossa preferência em avançar com um estudo eventual de consolidação destas práticas. Admitimos que esta consolidação possa já existir, com maior consistência, nalguns setores de atividade, designadamente nos serviços digitais.

registro em território nacional).²⁰⁶, que pretende promover um determinado procedimento de recrutamento ou de contratação (procedimento esse qualificado ou especializado) com aquele, no Estado referenciado.

Esta ideia é geralmente correta, salvo quanto ao fenómeno de “*EoR*”, adiantamos nós, pois será o “cliente” ou entidade sediada fora de Portugal que realizará diretamente o recrutamento e caberá ao “*EoR*” assegurar a materialização da relação laboral - o “cliente” ou entidade estrangeira, em bom rigor, é geralmente desinteressado quanto ao país onde o trabalhador se encontra.

Não obstante, a enunciada tríade de serviços apresenta-se diante do mercado internacional como serviço especializado e qualificado nos domínios da “*local law compliance*”, oferecendo ainda o benefício de contratar os (“melhores”) profissionais indicados no Estado onde decorre esta operação.

Numa primeira abordagem, tome-se, como exemplo, a primeira figura tida como “empregador formal”, um empregador de registo que pretende dar cumprimento à “*local law*” num determinado país.

Um “*EoR*” (“*Employer of Record*”) é, tal como aponta o sentido literal, um empregador de registo (meramente formal?) no Estado de referência. Este assume, no fundo, as obrigações inerentes ao “*payroll*” e recursos humanos (obrigações relacionadas com os servi-

²⁰⁶ No fundo, uma ideia de que as partes se encontram localizadas em locais diferentes. Assim, em termos práticos, procura-se esbater a fronteira existente entre “poder contratar no lugar onde a empresa tem implementação” e “poder contratar onde o talento efetivamente reside”. A expressão luso-brasileira “nomadismo” adquire particular relevância neste sentido, na medida em que trata de conferir um caráter nómada à contratação, pese embora Portugal apenas reconheça expressamente a posição do trabalhador ou prestador nómada digital, para já.

ços da Segurança Social, de admissão e comunicação, registo e contribuição social, e obrigações tributárias, retenção, substituição e pagamento tributário), mas também de foro laboral, assegurando nomeadamente os deveres relacionados com saúde e segurança no trabalho, a adoção de uma apólice de seguro para acidentes de trabalho, a gestão documental (registos obrigatórios) e, até, o apoio (ou a sua realização integral) no “*onboarding*”, durante e após o recrutamento, v.g., deveres de informação e atualização. Repare-se que, no âmbito do recrutamento, poderá ser providenciado apoio, mas será o cliente ou entidade estrangeira que realiza este último

O “*AoR*” (“*Agent of Record*”) representa o cenário de contratação de um prestador de serviços qualificado que procura, a pedido de outrem, outros prestadores de serviços qualificados para fins diversos. Este serviço visa garantir um “*suporte 360º*” na procura, contratação e gestão de profissionais (trabalhadores autónomos) ou de serviços (v.g., soluções de “*outsourcing*” ou de subcontratação).

Este “agente” atua, negoceia e contrata em seu nome e assume ele o risco. Este assegura, preventivamente, o “*compliance*” (cumprimento) com a lei local, particularmente no que respeita aos temas laborais, contingências respeitantes à qualificação contratual (“*misqualification*” ou “*(re)classification*”) de trabalhadores, cessação dos vínculos contratuais e, até, sobre os limites à “*terceirização*”.

Por fim, o “*PEO*” (“*Professional Employer Organization*”) pressupõe a existência de um conjunto de empregadores - quanto ao seu termo literal, trata-se de uma “*organização profissional de empregadores*” (pressupõe, deste modo, mais do que um empregador). Neste cenário admite-se, de um modo expresso, a existência de uma

relação de “*joint-employment*”²⁰⁷ ou de “*co-employment*”. A máxima que subjaz a um “PEO” é, precisamente, a de partilha de riscos e benefícios; uma atuação dita conjunta no que concerne às relações de trabalho a estabelecer em diante.

Por essa razão, independentemente do modelo de implementação, o cenário “PEO” obriga a, por um lado, a que o cliente ou a entidade estrangeira seja registada em Portugal e, por outro lado, que celebre, com o trabalhador (e o outro “*co-employer*”), v.g., um contrato de trabalho especial, o contrato de trabalho com pluralidade de empregadores (artigo 101.º do Código do Trabalho).²⁰⁸

Uma primeira leitura do que se acaba de explicar sugere que ao cliente basta contratar um simples escritório ou serviço de contabilidade em Portugal. Esta afirmação não corresponde, todavia, à verdade. O que o cliente ou entidade estrangeira procura, com este modelo, é beneficiar do “*know-how*” e da experiência do seu parceiro num dado território, onde este último atua²⁰⁹. À semelhança das figuras congéneres, o “PEO” permite acesso direto a um serviço espe-

²⁰⁷ A “*joint-employment doctrine*” nasceu nos Estados Unidos da América para combater cenários em que o trabalhador, ao laborar formalmente para duas entidades (aparentemente diferentes), convergia, na verdade, a sua atividade a uma prestação materialmente comum. Isto é, no fundo, os dois empregadores, aparentemente desconectados e sem ligação, teriam um sentido unitário quanto àquele trabalhador, enquanto beneficiários da atividade (v.g., para fazer face a “*understaffing*”, ou caso exista partilha comum e recorrente de trabalhadores), cfr. SETH C. ORANBURG, *Unbundling employment: Flexible benefits for the gig economy*, Drexel Law Review, Vol. 11, 2018, pp. 35 e seguintes.

²⁰⁸ Sobre este, de uma perspetiva dinâmica, v., ANTÓNIO SARMENTO DE OLIVEIRA, *Mobilidade de trabalhadores intraempresas e interempresas*, ROA, A. 74, N.ºs 3-4, 2014, p. 974 e seguintes.

²⁰⁹ Ao contrário dos escritórios de contabilidade e de mero “*payroll*”, estes modelos procuram dar respostas efetivas a necessidades de recrutamento e acompanhamento dos candidatos/ trabalhadores, ou mesmo de gestão dos recursos humanos, com benefício do caráter experiente e qualificado do serviço.

cializado e experiente em recrutamento qualificado, gestão de recursos humanos, “*payroll*” e *compliance* local. Independentemente de como o registo é efetuado em território português, e da dimensão da empresa ou unidade económica em Portugal da determinada sociedade comercial ou entidade estrangeira, as vantagens passam pela gestão e partilha de recursos humanos, com negociação e partilha de risco.

A configuração “*PEO*” não obsta a que a entidade nacional (de prestação do serviço) contrate os seus próprios trabalhadores ou os seus prestadores de serviço, não os repartindo com os clientes ou as entidades estrangeiras no âmbito de um contrato de trabalho com pluralidade de empregadores, ou nalgum outro contrato de índole civil ou comercial. O modelo “*GEO*”, por sua vez, não assume uma natureza de “*joint-employment*” e sugere uma atuação por uma só entidade. Mais ainda, o modelo de “*GEO*” não pressupõe a implementação de um cliente em Portugal, sendo esta também uma principal diferença ao nível dos cenários, afastando-se de uma noção de “partilha” que inere ao congénere “*PEO*”.

Os conceitos operativos, em grande medida sustentados na autonomia contratual (artigo 405.º do Código Civil) devem, contudo, atender às regras estruturais em matéria de gestão e partilha de recursos humanos²¹⁰. Com efeito, entre as entidades de serviços “*EoR*”, “*AoR*” e “*PEO*” e clientes podem existir acordos modificativos

²¹⁰ Recordando as palavras de MARIANO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Grupos empresariais* ..., *Ob. Cit.*, 2008, p. 415, a “(...) atividade de intermediação de trabalhadores é, no nosso país, admitida em moldes restritos e é objecto de uma regulamentação de pendor igualmente restritivo”. Todavia, como se dará nota em diante, não cremos que a fenomenologia “*EoR*”, “*AoR*” e “*PEO*” se reconduza a trabalho temporário material, ou que deva, em última análise, ser conformado por esta regulamentação.

posteriores, fenomenologia contratual em causa poderá converter, por exemplo, na passagem de “PEO” a “EoR”.

4.2. Utilidades e dificuldades

Atendendo aos conceitos operativos, podemos sumariar alguns aspetos comuns e particulares às figuras ou cenários descritos. Comecemos pela utilidade comum a qualquer figura ou cenário: (i) os empregadores podem recorrer a um modelo de negócio flexível que serve a implementação multinacional; (ii) os empregadores encontram uma maior libertação das tarefas mais administrativas ou burocráticas para um maior foco no desenvolvimento de estratégias empresariais; (iii) os empregadores beneficiam de um serviço de “payroll” centralizado; (iv) os empregadores e os trabalhadores beneficiam diretamente de um serviço especializado, qualificado, experiente nas áreas de domínio (v.g., recrutamento internacional, gestão de recursos humanos, gestão de arquivo e registos, saúde e segurança); (v) existe distribuição, alocação ou retenção eficiente e eficaz de talento profissional nas diversas realidades empresariais; (vi) existe, de parte a parte, uma garantia de *compliance* local no Estado de referência.

Atendendo à figura ou cenário “EoR” destaca-se, em particular: (i) a desnecessidade de registo, por exemplo, de sociedade comercial estrangeira em território nacional²¹¹ (livrando o tempo e a eventual exigência documental), assim como a possível redução ou diluição,

²¹¹ As empregadoras podem assumir natureza jurídica de pessoa coletiva, não correspondendo necessariamente a sociedades comerciais, é o que sucede com as associações de Direito privado que contratam trabalhadores.

pelo menos a título parcial, do risco de estabelecimento estável (atente-se, nem sempre verificável)²¹²; (ii) a flexibilização dos processos de “onboarding”, com o cumprimento de todo normativo em matéria de recrutamento, bem como o cumprimento de todas as obrigações que inerem à formação, execução e cessação dos contratos de trabalho; (iii) a existência deste parceiro negocial garante a realização de todas as tarefas de “payroll” e a criação dos planos de carreira, remuneração e de bónus de acordo com as melhores práticas do mercado relevante e do respetivo setor profissional; (iv) a experiência e “know-how” permite informar das condições de trabalho por comparação com a concorrência no Estado de referência - permite, também, a garantia de diligências razoáveis para proteção dos bens de propriedade intelectual da empresa, incluindo segredos de negócio.

Atendendo à figura ou cenário “AoR” destaca-se, em particular: (i) o auxílio nos processos de “DD - Due Diligence”, na aferição de riscos e contingências para o modelo de negócio; (ii) a garantia de um intermediário (e ponto de contacto) no mercado dos serviços; (iii) a participação na negociação e determinação de serviços especializados.

Atendendo à figura ou cenário “PEO” destaca-se, em particular: (i) a colaboração próxima com um parceiro negocial experiente e

²¹² O risco, em bom rigor, não desaparece. Existem fatores a atender para este efeito, como a durabilidade da prestação no território de referência [artigo 5.º, n.º 3, al. c), do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas] e até o objeto contratual ou as funções materiais a serem executadas pelos trabalhadores (se se permite ou não a negociação de contratos, a vinculação ou representação de outrem na prática de atos jurídicos relevantes, ou até mesmo o aconselhamento), à luz do artigo 115.º, n.º 3, do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 5.º, n.º 6, als. a) e b), Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas.

conhecedor da realidade no mercado relevante e setor profissional; (ii) a negociação específica do risco e responsabilidade com o concreto parceiro negocial, em caso de conflito e litígio laboral com trabalhadores, sobretudo em caso na eventualidade de litigância judicial; e (iii) à partida, permite-se a escolha do representante comum dos empregadores (existe um empregador de referência).

Em suma, num apanhado geral, permite-se, em cada modelo, um vasto auxílio nestas situações jurídicas plurilocalizadas, quer de ín-dole jurídica, administrativa e material.

Não existe lei expressa (nacional ou internacional) que regule - pelo menos de um modo direto - cada uma das figuras ou cenários enunciados. A ausência de lei determina uma natural insegurança e instabilidade para os agentes de mercado, para o possível investimento nacional e estrangeiro, para empresas, empresários, empregadores e trabalhadores. Consequentemente, resta ao intérprete-aplicador o quadro legislativo em vigor²¹³, procurando nas coordena-das expressas do sistema uma resposta possível para as questões que possam emergir das partes na relação de trabalho.

No que respeita às ferramentas interpretativas e ao quadro legal vigente, existem algumas dúvidas, designadamente no que respeita à aplicação: (i) dos critérios de determinação do empregador - empregador formal vs. empregador material²¹⁴; (ii) do cenário potencial

²¹³ Refere GONÇALVES DA SILVA que a evolução da sociedade, a identificação de novos problemas e a existência de dúvidas de interpretação são elementos mais do que jus-tificativos para afirmar que, no caso concreto, o trabalho temporário carecia (e ainda carece) de intervenção legislativa, cfr. Luís GONÇALVES DA SILVA, *Considerações gerais so-bre a reforma da lei do trabalho temporário*, VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coord. António Moreira, Almedina, 2006, p. 256. Caso seja esta a legislação aplicável, certamente será de se replicar a necessidade de regular os novos modelos negociais.

²¹⁴ Sobre este critério e utilização do mesmo em cenário idênticos, v., CATARINA

de cedência ilícita de trabalhadores [artigo 129.º, n.º 1, al. g), do Código do Trabalho]²¹⁵; (iii) do cenário potencial de trabalho temporário ilícito; (iv) de confusão com uma hipótese de cessão da posição contratual para um cliente, usualmente, um sociedade comercial ou outra entidade estrangeira; (v) de confusão com a celebração de um contrato com uma pluralidade de empregadores, ou da aplicação da pluralidade de empregadores de facto; e, sobretudo, (vi) de determinação da lei aplicável²¹⁶ e da jurisdição competente, não só dos aspetos laborais, mas também de outros ramos do Direito funcionalmente conexo, como sucede com a proteção de dados pessoais e a propriedade intelectual (direitos de autor e direitos conexos, direitos da propriedade industrial, da aplicação do instituto de segredos de negócio e da proibição de concorrência desleal).

Recordamos a metodologia, tal como proposta nos nossos §2. e §3.. A querela da lei aplicável e da jurisdição competente são prévias a todas as demais, pelo que uma aplicação precipitada do nosso Código do Trabalho pode revelar-se algo pernicioso e pode enviesar a correta aplicação das normas jurídico-laborais.

NUNES DE OLIVEIRA CARVALHO, *Da mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais*, Universidade Católica, 2001, pp. 130 e seguintes. Nos cenários de “joint” ou de “co-employment” este aspeto é um dos principais em litígios judiciais dos Estados Unidos da América, cfr. JEFFREY M. HIRSCH, *Joint employment in the United States*, Italian labor Law E-Journal, pp. 55 e seguintes, disponível em <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/11204> (consultado pela última vez a 30.10.2024).

²¹⁵ Trata-se de um princípio geral de proibição, cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do trabalho, Parte II - Situações laborais individuais*, 8.ª Ed., 2021, p. 745, esta regra de proibição geral vale para a utilização (da prestação a ser ministrada pelo trabalhador) por entidades terceiras.

²¹⁶ Aproveitando a ideia expressa em PETER MANKOWSKI, *Employment contracts ...*, *Ob. Cit.*, 2009, p. 198, para este tipo de situações, parece que o artigo 8.º, sobre a determinação de lei aplicável, seria direcionado a contrato de trabalho com o empregador dito “formal”.

Estas dúvidas e riscos resultam, sobretudo, aquando da implementação de “*EoR*” e de “*PEO*”, embora com maior intensidade quanto ao primeiro modelo de atuação.

Quanto à determinação do empregador, formal vs. material²¹⁷, parece-nos ser essencial a questão de saber quem é o efetivo empregador, dado que parece existir mais do que um. Por um lado, existe um empregador encarregado de cumprir e fazer cumprir as obrigações locais do Estado onde é realizado o recrutamento do trabalhador; por outro, um outro empregador que parece exercer uma indiciária subordinação jurídica, através de poderes típicos da relação laboral, tais como os de direção, o organizacional, o regulamentar e o disciplinar.

O risco de cedência ilícita de trabalhadores e de possível encobrimento ou branqueamento de trabalho temporário surge indevidamente, por um lado, porque parece existir uma certa cisão da posição contratual do empregador, ou, pelo menos, um “empréstimo” do trabalhador a uma entidade terceira, para a prestação de uma atividade; por outro lado, sugere-se, de novo e indevidamente, que a atividade de um “*EoR*” é algo semelhante com a de uma empresa de trabalho temporário (“*ETT*”). Este último deve-se, sobretudo, à configuração triangular da relação laboral, que caracteriza o contrato de trabalho especial, o contrato de trabalho temporário. Estas considerações, por si só, não bastam e, como veremos não correspondem à realidade de negócio (o nosso 4.3., *infra*).

²¹⁷ A questão não é nova, v., MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Grupos empresariais* ..., *Ob. Cit.*, 2008, pp. 416 e seguintes. Veja-se, mais recentemente, na judicatura da União, o já citado Ac. do TJ de 16.07.2020 (AFMB Ltd e o., c. *Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*), proc. C-610/18, ECLI:EU:C:2020:565.

A cessão da posição contratual (“*assignment contract*”), cfr. artigos 424.º e seguintes, do Código Civil, implica uma modificação no âmbito dos sujeitos, no que respeita à posição de empregador. Trata-se de um contrato que envolve o consentimento de três partes, o empregador primitivo (cedente), o novo empregador (cessionário) e o trabalhador. Pese embora possa surgir a dúvida, será difícil encontrar um modelo de contratação, entre os que foram até aqui apresentados, que pressuponha a cessão da posição contratual - à partida, com a produção de efeitos do acordo de cessação, esvazia-se grande parte do fundamento que serve de base à implementação de “*EoR*” e de “*PEO*”. De um modo semelhante, o contrato de trabalho com pluralidade de empregadores parece esgotar a utilidade do modelo “*EoR*”, mas parece, de facto, ser concordante com o modelo “*PEO*”.

Atendendo ao fenómeno das situações jurídicas (jurídico-labourais) plurilocalizadas, o problema da lei aplicável e da jurisdição competente será, igualmente, um tema comum a todos os cenários de implementação, ainda que as partes escolham a lei aplicável e a determinação de um pacto de jurisdição, como sucede na prática. Sublinhe-se que os clientes, que possam assumir-se como sociedades comerciais estrangeiras, podem não ter sede estatutária em Estado-Membro da União Europeia²¹⁸ e algumas práticas empresariais es-

²¹⁸ Os já referidos: (i) Regulamento Roma I [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]; e (ii) 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, podem não servir de orientação ou ter aplicabilidade às hipóteses em causa.

trangeiras podem, no limite, vir a contender com a cláusula ou reserva de ordem pública portuguesa ou com as normas laborais portuguesas internacionalmente imperativas (o nosso §2., em especial, o nosso 2.3.).

Destaca-se, agora quanto ao fenómeno “AoR”, o risco de indevida qualificação dos vínculos de trabalho (autónomo vs. subordinado). Sendo aplicável a lei portuguesa, convoca-se naturalmente a interpretação-aplicação: (i) do método tipológico; bem como (ii) o método indiciário e, ainda, (iii) o presuntivo. Das atuais presunções laborais, destacam-se: (i) a dita presunção laboral tradicional (artigo 12.º do Código do Trabalho); e a (ii) presunção laboral de trabalho em plataformas digitais (artigo 12.º-A do Código do Trabalho), consoante o caso. Atendendo à novidade desta última, convoca-se, ainda, a problemática da presunção laboral (ou presunções laborais) no tempo, nos termos gerais.

Em relação ao concreto prestador, dependendo, ainda, do tipo de serviços a providenciar, poderá ser necessário indagar pela exigência de um seguro obrigatório ou de licenciamento administrativo. Esta verificação e garantia são, por norma, responsabilidade do “AoR” que deverá assegurar o *compliance* diante do cliente, que é, habitualmente, uma sociedade comercial estrangeira.

4.3. Discussão e análise crítica

Encontrando-se (razoavelmente e dentro do nosso humilde entender) delimitados os nossos conceitos operativos e analisados os benefícios e riscos inerentes a cada uma das figuras ou cenários de

implementação laboral e empresarial, compete-nos o devido aprofundamento.

Sobre cada uma destas figuras, sumariamente.

O “*EoR*”, à partida, atua verdadeiramente segundo um modelo de apoio e de materialização das relações laborais (findo o recrutamento²¹⁹), com escopo internacional e encontra-se primordialmente voltado para o apoio a clientes, as usuais sociedades comerciais ou demais entidades estrangeiras. Esta figura apresenta-se como aquela de maior dificuldade quanto ao seu enquadramento e, também, quanto à determinação da sua natureza jurídica. Vejamos.

Nos termos já apresentados, o fenómeno “*EoR*” poderá operar, num primeiro vetor, enquanto consultor qualificado para a prestação de serviços, de análise e avaliação (de *CVs*, certificações, diplomas, entre outros), aconselhamento (em especial, sobre “*payroll*”) e formação, desenvolvimento de estratégias, procura de empresas de saúde e segurança no trabalho, assim como seguradoras, filtragem e seleção de candidatos, “*screening*”, mediação e diálogo com a empresa contratante e o candidato.

Novamente, “*EoR*” e “*ETT*” não correspondem à mesma realidade: os serviços, não obstante, podem efetivamente procurar conciliar as duas realidades numa só entidade, mas será sempre por acrescento e nunca por correspondência ou por necessária equivalência das suas atividades.

No cenário de “*EoR*” falamos de uma contratualização entre clientes, sociedades comerciais ou outros entes de Direito privado com

²¹⁹ Novamente, os “*EoR*”, à partida, não definem o rumo do recrutamento.

natureza diversa. Alguns dos serviços base passam, assim, pela consultoria e aconselhamento, cumprimento de obrigações legais tributárias e contributivas ou sociais (registo, pagamento de impostos e contribuições), gestão e garantia de “*payroll*” (recursos humanos em sentido amplo). Neste *core* de funções, compreende-se o eventual licenciamento ETT a título meramente complementar²²⁰, à luz da legislação sobre trabalho temporário, designadamente para mitigar possíveis riscos diante dos serviços inspetivos - dada a falta de uma lei expressa e diretamente aplicável.

Todavia, segundo ensina ROPPO, o contrato é um dos institutos do Direito privado, um dos elementos que no seu conjunto delineiam o complexo ordenamento das relações jurídicas entre sujeitos privados - e, assim, para entender o seu papel é, por isso, necessário não o considerar em si, isoladamente, mas é, ao invés, forçoso analisá-lo nas suas relações com outros institutos privatísticos fundamentais²²¹. Dedicamo-nos, para já, às diferenças destes institutos face ao contrato com “*EoR*”²²².

Repare-se, em primeiro lugar, que o recurso ao “*EoR*” pressupõe o preenchimento de vagas estruturais, a título definitivo, procurando preencher postos de trabalho altamente qualificados e, não raras as vezes (e, talvez, sempre...), em situações plurilocalizadas, cuja prestação e resultado possam ser produzidos fora do território nacional.

²²⁰ Sendo, na verdade, ineficiente, como teremos a oportunidade de analisar, o “*EoR*” não procura realizar o trabalho de uma ETT, nem tão pouco atua nos mesmos pressupostos ou modelos tradicionais.

²²¹ Cfr. ENZO ROPPO, *O contrato*, trad. Ana Coimbra, M. Januário C. Gomes, Almedina, 2009, p. 63.

²²² Entre nós, vejam-se alguns exemplos de serviços diferentes da ETT, em GUILHERME DRAY, *Trabalho temporário*, Estudos IDT, Vol. IV, Coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, 2003, pp. 106 e seguintes. Será o “*EoR*” mais um modelo diferenciado?

Em segundo lugar, o “*EoR*”, verdadeiramente, não tem poder de escolha sobre o candidato, devendo apenas avaliar, aconselhar, emitir recomendações ou sugestões à (tomemos por exemplo) sociedade comercial estrangeira - e, só após esta feitura, poderá formalizar a escolha efetuada por esta última.

Em terceiro, o “*EoR*” apresenta-se como ferramenta auxiliar da gestão dos recursos humanos da sociedade comercial estrangeira, numa ótica “360º”, em todas as fases de vida do contrato de trabalho, desde o “*onboarding*” ao “*offboarding*”. Denote-se que o “*EoR*” faz questão de estar presente para o trabalhador, garantindo-o, sobretudo, ao nível do “*payroll*” e do *compliance* geral da relação laboral.

Em suma, o “*EoR*”, por si, não provoca ou gera precariedade²²³ e não visa seguramente, fragilizar as relações laborais (assim como não provoca um estatuto de trabalhador temporário material, sujeito aos riscos típicos deste mercado). Do mesmo modo, não pretende diminuir ou enfraquecer o apelidado *compliance* local. Pelo contrário. Em última análise - e para os fins que habitualmente inscreve no seu objeto social - o “*EoR*” permite dissipar as margens de desconhecimento da lei, erro ou má aplicação da mesma, sobretudo para as sociedades comerciais ou demais entidades estrangeiras, que se encontram longe desta realidade.

²²³ Não inere ao “*EoR*” a referida “empresarialização” ou função social de uma ETT, como suscitada em MARIA REGINA GOMES REDINHA, *A relação laboral fragmentada, Estudo sobre o trabalho temporário*, Stvdia Iuridica 12, Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra, Coimbra Editora, 1995, p. 96.

Ora, no trabalho temporário procura-se, tendencialmente, preencher vagas a título transitório e de curta duração, sem um programa contratual (à partida) estável. Mais, em Portugal, o recurso ao trabalho temporário visa a alocação de trabalhadores com médias ou baixas qualificações ao nível nacional. O que, até aqui, não corresponde, de todo, à realidade de uma “*EoR*”.

Reflita-se, ainda, que a ETT não é influenciada, na sua escolha de trabalhadores, pelo concreto utilizador. Por fim, a mesma ETT não acompanha o trabalho prestado ao utilizador no dia-a-dia ou no quotidiano laboral, ela encontra-se presente no início (ida) e fim (com o retorno) da cedência efetuada.

Facilmente se depreende que as diferenciações não são meramente semânticas ou mesmo puramente formais; o comércio da ETT incide sobre força de trabalho²²⁴ (a disponibilidade ou a prestação de uma atividade pelo trabalhador a outrem), a passo que o objeto de comércio do “*EoR*”, de um modo diverso, incide sobre um efetivo suporte transversal a relações de trabalho internacionais. Neste último, assemelha-se, no limite, a um certo cenário de “*HR outsourcing*” especializado para garantir suporte na sua plenitude e em nome próprio.

Compreende-se, assim, que o objetivo de traçar esta implementação não seja concordante com o recurso ao trabalho temporário ilícito, designadamente nas hipóteses em que o “*EoR*” não seja uma ETT licenciada nos termos gerais (artigo 173.º, n.º 1, do Código do

²²⁴ MARIA REGINA GOMES REDINHA, *A relação laboral fragmentada ...*, *Ob. Cit.*, 1995, p. 102, a ETT compra, vende, incorpora no preço e é fonte do seu locupletamento a disponibilidade do trabalho de outrem.

Trabalho).²²⁵ Realisticamente, em termos técnico-jurídicos, não existe fraude ou branqueamento de trabalho temporário, nem o “EoR” possui os traços essenciais de uma ETT (não licenciada), ou sequer atua no seu mercado relevante, não sujeitando o trabalhador aos riscos do trabalho temporário.

Da mesma forma, se se conceber o “EoR” como empregador formal (ou de mero registo) e instrumental, por oposição à figura de um empregador dito material (que escolhe, coordena, instrui e exerce direção), será duvidoso que se encontrem preenchidos os pressupostos que despertam a aplicação do instituto da cedência ilícita de trabalhadores (artigo 292.º do Código do Trabalho),²²⁶ ou mesmo para se aferir de eventual violação da garantia prevista no artigo 129.º, n.º 1, al. g), do Código do Trabalho. Isto se, do ponto de vista material, a contratação daquela empresa- foi tida como um ato de suporte.

Dir-se-á, em tese, que a figura de empregador relevante é, na verdade, uma sociedade comercial ou outra entidade estrangeira. Caso a esta seja imputado o estatuto de empregador material, suscitar-se-á, eventualmente, a aplicação do disposto no artigo 4.º do Código das Sociedades Comerciais - o que será, à partida, inviável,

²²⁵ Repare-se, como nota ANTÓNIO JOSÉ MOREIRA, *Trabalho temporário, Regime jurídico anotado*, Colab. Adelina Moreira, 2.ª Ed., Almedina, 2001, p. 23, a propósito do artigo 3.º do anterior Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de outubro, visa-se regular o trabalho temporário através do objeto daquela que será a empresa do trabalho temporário e, por essa razão, revela-se importante impedir o “branqueamento do trabalho temporário”, pois será isso que está em causa. O que, como refletido, não é o caso com as hipóteses de “EoR”.

²²⁶ A analogia a existir - tem sido discutida, ora em sentido positivo, ora em sentido negativo, historicamente - verifica-se ao nível da cedência ocasional e trabalho temporário, como decorre do confronto entre os estudos de ANTÓNIO JOSÉ MOREIRA, *Trabalho temporário...*, Ob. Cit., 2001, p. 21.

dado que nos cenários de trabalho prestado por intermédio de “EoR”, a prestação e o resultado não se verificam em território nacional. O que não defrauda, desta feita, nem a lei societária nem a lei fiscal quanto à existência de um possível estabelecimento estável e permanente pelo nosso território.

Existem, todavia, duas premissas identitárias que fomentam a confusão entre um “EoR” e uma ETT:²²⁷ (i) por um lado, a sua inserção no binómio empregador material ou real (utilizador e sociedade comercial estrangeira, por hipótese) e empregador formal ou aparente (“EoR” e ETT); e (ii) o facto de o “EoR” e a ETT serem gestores qualificados de recursos humanos.²²⁸ É certo, todavia, que o modelo de negócio, comparativamente, revela-se de modo radicalmente diferente e o alcance de cada figura é, também ele, diverso, pelas razões acima identificadas - entre exemplos práticos, um “EoR” não será contratado, para o preenchimento de necessidades de mão-de-obra decorrentes de absentismo, sobrecargas de produção ocasionais e transitórias cuja intensidade não justifica abertura de um novo posto de trabalho, nem é suscetível de ser absorvida por trabalho suplementar sem quebra de continuidade ou alteração significativa no

²²⁷ Acresce, ainda, o apontamento de PETER MANKOWSKI, *Employment contracts ...*, *Ob. Cit.*, 2009, p. 173, que não deixa de ser verdade: os intérpretes-aplicadores aplicam a lei que conhecem e que lhes é familiar enquanto “*lois de polices*”.

²²⁸ Extraído para comparação de ANTÓNIO JOSÉ MOREIRA, *Trabalho temporário...*, *Ob. Cit.*, 2001, p. 64. Repare-se, contudo, que a ETT, de facto, proporciona mão-de-obra, cfr. MARIA REGINA GOMES REDINHA, *A relação laboral fragmentada ...*, *Ob. Cit.*, 1995, p. 94. O “EoR”, por sua vez, a entrar neste mercado, é incidental e a título complementar, dado que a sua missão visa assegurar, do ponto de vista formal, uma escolha efetuada por outro agente de mercado.

ritmo de atividade habitual na empresa²²⁹, ou mesmo como alternativa para a contratação a termo²³⁰.

O “AoR” é, na verdade, a figura - podendo atuar enquanto pessoa singular ou coletiva - que mais beneficia da ampla autonomia contratual permitida. Este agente atua não só enquanto consultor(a), mas também enquanto intermediário ou representante local de sociedades comerciais estrangeiras, podendo, consoante o modelo, celebrar contratos civis ou comerciais em nome e por conta desta, efetuar uma implementação em regime de contrato de comissão (artigos 266.º e seguintes do Código Comercial) ou, ainda e eventualmente, sob o regime de contrato a favor de terceiro (artigo 443.º e seguintes do Código Civil)²³¹.

Um “AoR” surge publica e estavelmente no mercado nacional e internacional, assumindo obrigações de índole comercial e civil. Para o efeito, o “AoR” presta serviços enquanto especialista no âmbito da avaliação prévia, de “DD” (“*due diligence*”) em torno da qualificação contratual e no recrutamento de prestadores de serviço ou de trabalhadores autónomos para entidades estrangeiras. O serviço destina-se a um acompanhamento temporário ou definitivo, do *compliance* com a lei do Estado onde decorre o processo de recrutamento, sendo a prestação, à partida, realizada no estrangeiro.

A prestação característica pode ir mais além do que a avaliação prévia sobre se determinado profissional pode ser considerado um

²²⁹ Uma ETT, por outro lado, sim, cfr. MARIA REGINA GOMES REDINHA, *A relação laboral fragmentada ...*, *Ob. Cit.*, 1995, p. 108.

²³⁰ Para outros exemplos de utilização da ETT, v., ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do trabalho*, 19.ª Ed., Almedina, 2019, p. 212.

²³¹ A contraposição laboral face a este contrato em JOÃO NUNO ZENHA MARTINS, *Cedência de trabalhadores e grupos de empresa*, Colecção Cadernos Laborais, N.º 2, IDT, Almedina, 2002, pp. 199 e seguintes.

trabalhador subordinado ou autónomo. Em certos cenários o “AoR” pode também prestar apoio no que respeita ao pagamento, reembolso de despesas, elaborar e guardar o registo enquanto comerciante.

Atendendo à alta atipicidade social, decorrente da prática, nada obsta a que um “EoR” cumule algumas funções de “AoR” para reforçar o argumento de que se trata, efetivamente, de um serviço altamente qualificado.

Os serviços contratualizados são usualmente estabelecidos entre pessoas coletivas, sociedades comerciais, todavia, nada obsta a que o “AoR” seja, ainda assim, uma pessoa singular.

O “PEO” pressupõe uma pluralidade de empregadores com atividade registada em território nacional, o que, à partida, desperta a possível aplicação do artigo 101.º, n.º 1, do Código do Trabalho:

“O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns”.

Para se viabilizar a opção de “PEO” requer-se, à partida, um registo ou implementação em Portugal, do cliente, em regra, uma possível sociedade comercial estrangeira enquanto sucursal, ou, em exemplo, como sociedade comercial unipessoal, ou por quotas, desde que possua com o parceiro negocial uma relação societária de relevância (de participações recíprocas, de domínio ou de grupo) ou que, entre estas, existam estruturas organizativas comuns.

O último fundamento será, por um lado, o mais adequado, por outro, é o critério mais flexível. Recorde-se que a jurisprudência tem

admitido, para preenchimento deste critério “instalações, equipamentos ou recursos (ex: serviços de limpeza, de segurança, de transporte colocados à disposição das diversas entidades)”,²³² o que permite questionar se a partilha de recursos humanos não será, também, suficiente para preencher a exigência de estruturas organizativas comuns. Isto não dispensa, como será de se prever, a aferição de subordinação jurídica sob o ponto de vista factual - a cada um dos empregadores - dado que o preenchimento destes pressupostos substanciais (e formais) é igualmente exigido na hipótese da contitularidade originária e sucessiva.²³³ Posto isto, podem surgir dúvidas sobre a posição jurídica de empregador no que concerne ao parceiro negocial: será este último um verdadeiro empregador?

Vejamos. É verdade que o exercício de poderes laborais típicos (catálogo ou complexo de situações jurídicas ativas) não será da competência do empregador formal (parceiro negocial), mas está este último menos empregador por assumir, pelo contrário, todos os deveres associados ao contrato de trabalho (catálogo ou complexo de situações jurídicas negativas)?

Do artigo 101.º, n.º 2, destacamos, ainda, a forma escrita e as menções obrigatórias:

“O contrato de trabalho com pluralidade de empregadores está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período

²³² Cfr. Ac. do TRL de 19.06.2013 (PAULA SÁ FERNANDES), proc. 314/11.4TTFUN.L1-4, disponível em www.dgsi.pt.

²³³ No mesmo acórdão, previamente citado, com o proc. 314/11.4TTFUN.L1-4.

normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho”.

É da última alínea que se retira maior enfase, da obrigatoriedade de indicar o empregador representante dos demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho. No modelo “PEO”, será o parceiro negocial, como entidade experiente e conchedora deste tipo de implementação, que surge enquanto representante e que servirá todo o propósito de “gestão do contrato”. Esta prestação é, aliás, antecipadamente garantida pelo parceiro negocial ao cliente, ou sociedade comercial estrangeira, podendo ser livremente acordado previa e separadamente ao contrato de trabalho - sendo formalizado neste último também.

Recorde-se que, até aqui, a conformidade com os n.ºs 1 e 2, do artigo 101.º, é vital; em caso de desconformidade, permite-se o direito de opção (artigo 101.º, n.º 5, do Código do Trabalho), podendo o trabalhador optar pelo vínculo e, por isso, pelo empregador²³⁴. Este risco é, também, tradicionalmente antecipado pelos empregadores no cenário “PEO”, constituindo potencial risco de atividade e deste modelo de implementação, caso seja adotado este contrato de trabalho especial.

²³⁴ Recentemente, determinou o Ac. do TRL de 11.10.2023 (LEOPOLDO SOARES), proc. 2631/22.9T8PDL.L1-4, disponível em www.dgsi.pt que: “[n]as situações em que um trabalhador tenha uma pluralidade de empregadores a que se aplicam diferentes instrumentos de regulamentação colectiva [vg: Acordos de Empresa] a situação deve resolver-se através do recurso às normas constantes da lei ordinária sobre a concorrência de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nomeadamente a nível negocial”.

Quanto à regra de responsabilidade, refere-nos o n.º 3 do mesmo preceito que:

“Os empregadores são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, cujo credor seja o trabalhador ou terceiro”.

A lei determina a garantia de solidariedade no esquema “PEO”, entre a representação nacional de possível sociedade comercial estrangeira e o seu parceiro negocial. Por norma, este será o ponto-chave de negociação entre o cliente, ou a sociedade comercial estrangeira, e o parceiro negocial, sendo este último responsável pelo cumprimento de todas as obrigações que emergem do contrato de trabalho. Além da negociação - entre empregadores - acerca das responsabilidades laborais, pode ser especificamente acordado os termos que possa ser exercido eventual direito de regresso (artigo 524.º do Código Civil). Recorde-se que, não obstante o regime de solidariedade e as suas implicâncias, as partes determinam e especificam no contrato de trabalho quem será o responsável pelo cumprimento dos deveres laborais [artigo 101.º, n.º 2, al. c), do Código do Trabalho].

Por fim, quanto ao “*opt-out*”, do cliente ou da sociedade comercial estrangeira, deixamos um último apontamento face ao disposto no artigo 101.º, n.º 4, do Código do Trabalho, que disciplina no seguinte sentido:

“Cessando a situação referida no n.º 1, considera-se que o trabalhador fica apenas vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 2, salvo acordo em contrário”.

Os empregadores podem negociar, entre si, as condições em que podem ou não pôr fim às estruturas comuns existentes. Por outras

palavras, poderá ser assegurado um regime de “*opt-out*” do cliente, ou da sociedade comercial, ou outra entidade estrangeira, assegurando ao trabalhador a existência de um empregador (o parceiro negocial) responsável, mantendo a coerência, *i.e.*, de que este, enquanto representante nos termos da alínea c), do n.º 2, permanecerá como empregador de contacto e, agora, em exclusivo.

Até aqui, são as inúmeras as questões que ficam por resolver, em especial a questão de saber como a articulação do “*EoR*” ou do “*PEO*” e o instituto da pluralidade de empregadores de facto e como este poderá atuar.

Quanto à proteção legal do trabalhador, diante de um quadro legislativo confuso e algo contraditório, cumpre sinalizar os vários instrumentos de interpretação-aplicação disponíveis e, acima de tudo, os resultados a que se poderá chegar.

Certo será dizer que, neste domínio, impera a atipicidade dos modelos de implementação: tanto de “*EoR*”, como de “*AoR*” ou “*PEO*”. Realizámos, contudo, a tarefa de identificar e carrear alguns elementos de análise para debate sobre a implementação em concreto de cada uma destas figuras.

No que respeita ao primeiro, dos “*EoRs*”, quer a imputação do vínculo laboral relevante seja efetuada diante do “*EoR*” ou da entidade estrangeira²³⁵, atente-se ao facto de o trabalhador conhecer - e bem - a realidade que o envolve, sendo que estes reconhecem as

²³⁵ Independentemente do método, ora pela determinação da subordinação jurídica para efeitos de empregador material, superação da personalidade coletiva do empregador formal, ou, em último reduto, por via da superação das inegabilidades formais, cumpre recordar alguns argumentos de índole formal e substantivos.

implicações destes serviços. Não se trata, por essa razão, de um cenário de trabalhadores sem literacia laboral ou com desconhecimento das realidades que os envolve.

Todos os agentes envolvidos nesta operação reconhecem a necessidade de cumprir com a lei local. O “*EoR*”, precisamente, reforça a confiança, a previsibilidade e assegura a aplicabilidade da lei local que o trabalhador conhece, sendo apto a dispensar todos os incómodos de litigar no estrangeiro, designadamente ao nível de custos. Este é, apenas um primeiro indício de que o empregador de registo pode não ser, pura e simplesmente, um empregador formal. Assim, será de se replicar a máxima de conferir primazia à “*law in action*” por oposição a uma “*law in the books*”? Prossigamos.

Vale recordar que no plano da execução contratual e de possíveis dúvidas quanto ao “*payroll*” é o “*EoR*” que surge (publica e estavelmente) na ótica de colaboração e eventual mediação ou apaziguamento de eventual conflito entre as partes do contrato de trabalho. Este inscreve na sua missão esta garantia e é quem o trabalhador conhece, efetivamente, no seu dia-a-dia ou do quotidiano laboral. Uma vez mais, um empregador meramente formal seria, à partida, inteiramente desinteressado quanto a este aspeto.

Nesse caso, cumpre relembrar que, nesta aferição do empregador formal e material, não será irrelevante avaliar: (i) a celebração de um vínculo de trabalho com a referida entidade²³⁶; (ii) a inscrição e cumprimento das obrigações fiscais e contributivas ou sociais, no

²³⁶ O “*EoR*” apresenta-se como parte e, aparentemente, autor, de um negócio jurídico (contrato de trabalho), é, por isso um centro de interesses próprios e é quem “dá vida” ao negócio, a quem este é imputado, cfr. PEDRO PAIS DE VASCONCELOS | PEDRO LEITÃO PAIS DE VASCONCELOS, *Teoria geral do Direito civil*, 9.ª Ed., Almedina, 2019, p. 433.

território nacional, sendo que as obrigações fiscais e contributivas ou sociais são assumidas pelo empregador de registo²³⁷; (iii) o empregador de registo garantir os serviços de saúde e segurança no trabalho, bem como o seguro de acidentes de trabalho²³⁸; (iv) o facto de ser distribuída, pelo empregador de registo, a regulamentação interna aos trabalhadores, que, por sua vez, integra o seu contrato de trabalho, caso não exista oposição por parte daqueles²³⁹; (v) o facto de o “EoR” surgir publica e estavelmente para o trabalhador como um verdadeiro garante²⁴⁰; (vi) o facto de o “EoR” ter efetuado registo comercial em território português e é, aliás, contratualizado por esse motivo; (vii) o facto de o “EoR” ter um objeto social e profissional que o vincula a cumprir as responsabilidades que os trabalhadores pretendem ver reconhecidas; (viii) o facto de o “EoR” ter registo em território nacional, coincidindo, por norma, com o domicílio do trabalhador.

Por esse motivo, o peso do empregador dito “formal” é, salvo melhor entendimento, drasticamente acentuado. Os traços até agora avançados por esta realidade de empregador formal representam,

²³⁷ Estrategicamente é quem aparece no contexto negocial com as informações (pelo menos comerciais) disponíveis, atendendo à publicidade do registo, cfr. artigo 73.º do Código do Registo Comercial.

²³⁸ Nos Estados Unidos da América, no que respeita à identificação do empregador, estes elementos (entre outros sobre condições de trabalho, ou controlo sobre estas), são fatores relevantes para a aplicação da “*joint employment doctrine*” nos tribunais dos Estados federados, cfr. JEFFREY M. HIRSCH, *Joint employment ...*, *Ob. Cit.*, pp. 61 e seguintes. Existem diferentes critérios, cfr. SETH C. ORANBURG, *Unbundling employment ...*, *Ob. Cit.*, 2018, p. 38, onde o ajuste e a mudança das formas de pagamento ao trabalhador constituem exemplo - um poder e um dever que correm por banda do “EoR”.

²³⁹ À partida, os “*handbooks*”, “*guidelines*”, informações iniciais e contínuas (artigos 106.º e seguintes, do Código do Trabalho) são prestados pelo empregador de registo e será este quem, no país de registo, está mais exposto.

²⁴⁰ O “EoR” é apresentado como a entidade a quem o trabalhador se deverá dirigir em caso de alguma dúvida, quezília ou conflito.

adicionalmente, mais do que meros argumentos de conveniência a uma possível demanda na ordem interna. Isto é, na eventualidade de um litígio judicial, o trabalhador encontrará ou terá em linha de conta todos estes elementos acima descritos. Será, por isso questionável, até que ponto a imputação do empregador material ao cliente, ou à sociedade comercial ou entidade estrangeira, seja efetivamente o caminho mais indicado e que melhor garante a posição jurídica do trabalhador - será que uma (re)ponderação jurídica dos argumentos pode revelar-se essencial e necessária para que um regime mais adequado seja aplicável?

A proteção de trabalhadores no modelo “AoR” reconduz-se à já antiga questão de saber se os vínculos de trabalho autónomo são ou não, na verdade, vínculos materialmente subordinados e, por isso, verdadeiros contratos de trabalho. As novas e tradicionais técnicas de aferição - de interpretação-aplicação e de ação inspetiva - são aplicáveis no combate à dissimulação das relações laborais.

Joga, no entanto, a favor deste mecanismo o facto de o agente cauteloso procurar prestadores de serviço com elevada experiência e qualificação, com seguro profissional e carteira ou portefólio de clientes enquanto tal. Importantes indícios da conformidade, *i.e.*, da verdadeira prestação de serviços²⁴¹.

Por fim, no cenário de “PEO”, será possível providenciar ao trabalhador os meios de reação de forma idêntica - ou pelo menos bastante similar - por comparação com os modelos tradicionais de recrutamento, para demanda dos seus empregadores.

²⁴¹ Importantes, mas recorde-se que não são suficientes por si.

Quer pela via do artigo 4.º do Código das Sociedades Comerciais, quer pela via do artigo 101.º do Código do Trabalho, este terá o quadro legal adequado para servir os seus fins e para defesa dos seus interesses.

Destaque-se a importância de se flexibilizar o critério resultante do referido artigo 101.º, n.º 1, parte final, do Código do Trabalho, para os cenários de grupos materiais: as estruturas organizativas comuns. A doutrina tem identificado, aliás, nesta norma laboral um exemplo de sucesso em cenários de implementação juridicamente complexa dos fenómenos societários²⁴². Este é apenas um dos exemplos que podemos destacar.

Chegando a este ponto, acreditamos ser de recordar e aqui replicar as lições de ROSÁRIO PALMA RAMALHO, numa síntese conclusiva²⁴³, a qual podemos adaptar para as nossas hipóteses: (i) devem ser apurados os critérios (operativos) de qualificação do contrato de trabalho e, logo de seguida, quais os critérios a privilegiar neste contexto; (ii) aferir da utilidade real da resolução do problema; (iii) assumindo que a determinação do empregador (relevante) não tem uma resposta unitária; e, (iv) por isso, o empregador (relevante) não é, necessariamente, quem exerce os poderes laborais típicos; (v) os mecanismos de combate ao abuso de direito serão aplicáveis, à partida, subsidiariamente e a um número de casos diminuto, v.g., quando o modelo contratual tem um objetivo fraudulento.

²⁴² Cfr. PEDRO LEITÃO PAIS DE VASCONCELOS, *A preposição, Representação comercial*, 2.ª Ed. Almedina, 2018, pp. 418 e seguintes.

²⁴³ Cfr. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Grupos empresariais ...*, *Ob. Cit.*, 2008, pp. 424-426, as quais adaptamos em seguida.

A par destas premissas, caberá à jurisprudência, alicerçada nos princípios gerais de Direito, a importante tarefa de cortar os excessos e garantir a justa composição do litígio. Não obstante, seria interessante obter do Direito da Organização Internacional do Trabalho alguns indícios sobre estas novas formas de trabalhar e que os vários Estados-Membro desta comunidade jurídica logrem o sucesso de uniformizar e harmonizar os quadros normativos internos.

§5. Algumas notas finais

Os temas em volta da determinação da lei aplicável e da jurisdição competente do contrato de trabalho internacional (ou da relação laboral plurilocalizada) são questões a resolver antes de qualquer outra operação de interpretação-aplicação, v.g., de normas decorrentes de lei portuguesa.

O Direito internacional privado do trabalho apresenta particularidades dentro do sistema de Direito dos conflitos. Nestes termos, o quadro normativo do Direito da União Europeia dedica, assim, um sistema intrincado de normas que reconhece ou toma em consideração o tendencial desnivelamento das partes na relação laboral, voltando-se para a proteção da parte mais fraca: tendencialmente o trabalhador.

O novo paradigma da mobilidade e da ampla circulação de trabalhadores dentro dos “territórios” da União Europeia, assim como os novos modelos de trabalho à distância e de (re)organização das

empresas-empregadoras, colocam (novos) desafios diante dos (antigos) instrumentos de Direito derivado. Caberá, sobretudo, à judicatura europeia providenciar as possíveis coordenadas.

Neste seguimento, as novidades quanto aos modelos de recrutamento (internacional), não obstante serem apresentadas como soluções práticas, para problemas complexos, não têm correspondência direta e inequívoca a uma figura legalmente prevista, quer na ordem interna, quer na ordem internacional. Não obstante, os atuais institutos e princípios gerais de Direito do trabalho ou do Direito social da União Europeia permitem avançar algumas propostas para, pelo menos, iniciar e manter o debate em volta destas realidades.

Por fim, é exigido do Direito do trabalho contemporâneo uma característica essencial: a praticabilidade das soluções. A praticabilidade, por sua vez, é inimiga da burocracia administrativa e da exaustividade legislativa, conforme nos reporta a experiência. Feitas as contas: quanto maior a lei, maior a suscetibilidade de fraude a esta mesma. *De jure condendo*, parece-nos, por essa razão, prudente assumir os desafios com relativa abertura e com particular enfoque na repressão dos possíveis abusos - almejando, desta feita, as tão desejadas: previsibilidade, certeza, segurança e estabilidade jurídica.

Bibliografia

- ABRANTES, José João, *A autonomia do Direito do trabalho, a Constituição laboral e o artigo 4.º do Código do Trabalho*, Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea, Almedina, 2004;

- ALEXANDRE, Isabel, *Direito processual civil internacional*, AAFDL Editora, 2023;
- CORREIA, António Ferrer, *Lições de Direito internacional privado*, I, Almedina, 2000;
- BRITO, Maria Helena, *Breves notas sobre o Regulamento relativo à lei aplicável às obrigações contratuais (“Roma I”)*, NOVA School of Law | Faculdade de Direito (NSL|FD) Centro de Investigação e Desenvolvimento sobre Direito e Sociedade (CEDIS), 2014, documento disponível para consulta em site oficial https://elearning.cej.mj.pt/file.php/214/Documentacao_apoio_MHB/texto_comunicacao/texto_Maria_Helena_Brito.pdf (consultado pela última vez a 30.10.2024);
- CALVO CARAVACA, Alfonso-Luis *El Reglamento Roma I sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales: Cuestiones escogidas*, Cuadernos de Derecho Transnacional, Vol. 1, N.º 2, 2009;
- CAMPOS COMBA, María, *The law applicable to cross-border contracts involving weaker parties in EU private international Law*, Springer, 2021;
- CARROSCOSA GONZÁLEZ, Javier, *El contrato internacional de trabajo y la ley del país de ejecución de la prestación laboral en el Derecho internacional privado de la Unión Europea*, Revista Justicia & Trabajo, N.º 2, 2023;

- CARVALHO, Catarina de Oliveira, *Da mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais*, Universidade Católica, 2001;
- CHABERT, Susana | PISSARRA, Nuno Andrade, *Normas de aplicação imediata, Ordem pública internacional e Direito comunitário*, Almedina, 2004;
- CHOCRÓN GIRÁLDEZ, Ana María | RAMÍREZ BARRIOS, Julio Alberto, *El proceso laboral en retrospectiva. Comentario a la sentencia de 1564 de la Audiencia de Nueva Galicia en el pleito entre Juana de Salas e Inés de Paz*, e-RIPS, Vol. V. Nº 2. 2020, disponível em <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS> (consultado pela última vez a 30.10.2024);
- CORDEIRO, António Barreto Menezes, *Direito da proteção de dados à luz do RGPD e da Lei n.º 58/ 2019*, Almedina, 2020;
- CORDEIRO, António Menezes, *A lei das sociedades anonymas de 22 de junho de 1867: Século e meio de progresso*, ROA I/II, 2017;
- *Código das Sociedades Comerciais* (Coord.), Almedina, 2009;
- *Direito do trabalho I, Direito europeu, Dogmática geral, Direito coletivo*, Almedina, 2019;
- *Evolução do Direito europeu das sociedades*, Revista Ordem dos Advogados (ROA), A. 66, Vol. I, 2006, disponível no formato de texto corrido, em <https://portal.oa.pt/publicacoes/revista-da-ordem-dos->

advogados-roa/ano-2006/ano-66-vol-i-jan-2006/doutrina/antonio-me-
nezes-cordeiro-evolucao-do-direito-europeu-das-sociedades/ (con-
sultado pela última vez a 30.10.2024);

- COSTA, Mário Júlio Almeida, *Nótula sobre o regime das cláusulas contratuais gerais após a revisão do diploma que instituiu a sua disciplina*, UCP Editora, 1997;
- CRUZ, Cristina Martins da, *Trabalhar além-fronteiras: O contrato individual de trabalho internacional*, De Legibus, Vol. 3, 2022;
- DIAS, Rui Pereira, *Haverá um direito dos trabalhadores a que os empregadores sejam todos iguais? A Responsabilidade de sociedades coligadas por créditos laborais no acórdão do Tribunal Constitucional n.º 272/2021*, Revista Portuguesa de Direito Constitucional, N.º 2, 2022;
- DRAY, Guilherme, *Corporate social responsibility & labor compliance*, RIDT, N.º 1, A. 1, 2021, disponível para consulta em https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt-1/corporate-social-responsibility-labor-compliance/?doing_wp_cron=1692542374.455110267639160156250 (consultado pela última vez a 30.10.2024);
- *Trabalho temporário*, Estudos IDT, Vol. IV, Coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, 2003;
- DUARTE, Maria Luísa, *União Europeia e direitos fundamentais - No espaço da internormatividade* -, AAFDL Editora, 2013;

- ESTLUND, Cynthia, *Just the facts: The case for workplace transparency*, Standford Law Review, N.º 63, 2011;
- FERNANDES, António Monteiro, *Direito do trabalho*, 19.ª Ed., Almedina, 2019;
- *Notas sobre a jurisprudência do trabalho em Portugal*, Escritos de Direito do Trabalho, Almedina, 2018;
- FERNANDES, Francisco Liberal *O conceito de trabalhador no Direito social comunitário*, N.º 02, Gestlegal, 2019;
- *O destacamento de trabalhadores na União Europeia (Directiva 96/71 Revista)*, N.º 05, Gestlegal, Almedina, 2018;
- FERNÁNDEZ ARTIACH, Pilar, *Los derechos laborales colectivos y las relaciones laborales transnacionales: competencia judicial y ley aplicable*, LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, Vol. I, N.º 1, 2020;
- FERRARI, Franco, *From Rome to Rome via Brussels: Remarks on the law applicable to contractual obligations absent a choice by the parties (Art. 4 of the Rome I Regulation)*, Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht / The Rabel Journal of Comparative and International Private Law, Bd. 73, H. 4, Jürgen Basedow zum 60. Geburtstag, 2009;
- FERRARI, Franco (Ed.), *Rome I Regulation, Pocket Commentary*, Sellier European Law Publishers, 2015;

- FREITAS, José Lebre de | ALEXANDRE, Isabel, *Código do Processo Civil anotado*, Vol. 1, 3.ª Ed., Coimbra Editora, 2014;
- FREITAS, José Lebre de, *Introdução ao processo civil, Conceito e princípios gerais à luz do CPC de 2013*, 5.ª Ed., 2023;
- GARDEÑES SANTIAGO, Miguel, *Normas materiales imperativas o leyes de policía en matéria de trabajo*, Estudos em Memória do Professor Doutor António Marques dos Santos, Volume I, Almedina, 2005;
- GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do trabalho - Volume I - Relações individuais de trabalho*, Coimbra Editora, 2007;
- GONÇALVES, Anabela Susana de Sousa, *A evolução das regras reguladoras da competência internacional no âmbito do contrato de trabalho internacional na Convenção de Bruxelas, na Convenção de Lugano e no Regulamento 44/2001*, Estudos em Memória do Professor Doutor António Marques dos Santos, Volume I, Almedina, 2005;
- GONÇALVES, Marco Carvalho, *Competência judiciária na União Europeia*, Revista Scientia Iuridica, Tomo LXIV, N.º 339, 2015;
- GRUBER-RISAK, Martin | DULLINGER, Thomas, *The concept of 'worker' in EU law: Status quo and potential for change*, ETUI Research Paper - Report 140, 2018;
- HAUCK, Julia, *Employers of record: The solution for a compliant "work-from-anywhere" future?*, Master Course Human Resources and Global Mobility, 2021, disponível em <https://feibv.nl/wp-content/uploads/2022/06/Employers-of-Record-The-Solution-for-a-Compliant->

Work-from-Anywhere-Future_Hauck_final.pdf (consultado pela última vez a 30.10.2024);

- HOEK, Aukje A. H. van, *Industrial action in private international Law*, European Labour Law Journal, 0(0), disponível em <https://doi.org/10.1177/20319525241227836> (consultado pela última vez a 30.10.2024);
- HIRSCH, Jeffrey M., *Joint employment in the United States*, Italian labor Law E-Journal, disponível em <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/11204> (consultado pela última vez a 30.10.2024);
- JÚNIOR, Eduardo dos Santos, *Sobre o conceito de contrato internacional*, Estudos em Memória do Professor Doutor António Marques dos Santos, Volume I, Almedina, 2005;
- KUNDA, Ivana, *Law applicable to employment contracts under Rome I Regulation*, Transnational, European and National Labour Relations, Flexicurity and New Economy, Ed. Geral G. Sander | Vesna Tomljenovic, Nada Bodiroga-Vukobrat, Springer, 2018;
- LLOBERA, Mireia, *Dimensión socio-laboral de las relaciones comerciales trasatlánticas: algunas lecciones del passado*, e-RIPS, N.º Extraordinário, 2022, disponível em <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS> (consultado pela última vez a 30.10.2024);
- MACHADO, João Baptista, *Âmbito de eficácia e âmbito de competência das leis*, Almedina, 1998;

- *Lições de Direito internacional privado*, 3.ª Ed., Almedina, 1988;
- MAGNUS, Ulrich | MANKOWSKI, Peter, *European commentaries on private international Law: Volume 2, Rome I Regulation - Commentary*, Verlag Dr. Otto Schmidt, 2016;
- MANKOWSKI, Peter, *Employment contracts under article 8 of the Rome I Regulation*, European Commentaries on Private International Law, Ed. Franco Ferrari | Stefan Leible, Sellier European Law Publishers, 2009;
- MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do trabalho*, 10.ª Ed., Almedina, 2022;
- *Relações entre o direito internacional e o direito interno*, Direito e Justiça, Vol. 4, 1989;
- MARTINS, David Carvalho, *Mobilidade de trabalhadores no âmbito da EU: Lei aplicável, Destacamento e competência internacional*, Documentación Laboral, 2018;
- MARTINS, João Nuno Zenha, *Cedência de trabalhadores e grupos de empresa*, Colecção Cadernos Laborais, N.º 2, IDT, Almedina, 2002;
- MARTINS, José Joaquim F. Oliveira, *Código de Processo do Trabalho anotado e Comentado, Os processos laborais na prática judiciária*, CJ, Almedina, 2020;
- MAURO, Maria Rosaria, *Commercio internazionale e tutela dei diritti dei lavoratori: alla ricerca di una globalizzazione sostenibile*, e-Revista Internacional de la Protección Social (e-RIPS), Vol. VI, Nº 2,

2021, disponível em <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS> (consultado pela última vez a 30.10.2024);

- MENDES, João de Castro, *Assistência judiciária em tribunal do trabalho*, Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Vol. XXXI, 1990;
- MENDES, João de Castro | SOUSA, Miguel Teixeira de, *Manual de processo civil, Volume I*, AAFDL Editora, 2022;
- MOTA, Helena, *O contrato individual de trabalho internacional*, Prontuário de Direito do Trabalho, I, 2020;
- MOREIRA, António José, *Código de Processo do Trabalho anotado*, Editora Justiça e Paz, 1987;
- *Trabalho temporário, Regime jurídico anotado*, Colab. Adelina Moreira, 2.ª Ed., Almedina, 2001;
- MOREIRA, Vital, *Trabalho digno para todos, A “cláusula laboral” no comércio externo na União Europeia*, Coimbra Editora, 2014;
- NIPPERDEY, Karin | SEIFERT, Reinhardt, *Arbeitsrecht*, 3.ª Ed., Gabler Verlag, 1983;
- OLIVEIRA; António Sarmento de, *Mobilidade de trabalhadores intraempresas e interempresas*, ROA, A. 74, N.ºs 3-4, 2014;
- ORANBURG, Seth C., *Unbundling employment: Flexible benefits for the gig economy*, Drexel Law Review, Vol. 11, 2018;

- PALAO MORENO, Guillermo, *La comunidad europea y el contrato individual de trabajo internacional: aspectos de jurisdicción competente y de ley aplicable*, Revista Seqüência, no 52, 2006;
- PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos, *Direito do trabalho e ideologia*, trad. António Moreira, Almeidna, 2001;
- PINHEIRO, Luís de Lima, *Apontamento sobre as normas de aplicação necessária perante o Direito internacional privado português e o art. 21.º do Código Civil de Macau*, ROA;
- *Volume I - Introdução e Direito de conflitos - Parte geral*, 3.ª Ed. Refundida, Almedina, 2016;
- *Direito internacional privado, Volume II - Tomo II, Direito de conflitos - Parte especial, Negócio jurídico, obrigações, direitos reais, insolvência, direitos de propriedade intelectual, relações de família, sucessões e arbitragem transnacional*, 5.ª Ed., Refundida, AAFDL Editora, 2023;
- *Direito internacional privado, Volume III - Tomo I, Competência internacional*, AAFDL Editora, 2019;
- *O direito aplicável às sociedades, Contributo para o direito internacional privado das sociedades*, ROA, A. 58, 1998;
- *O novo regulamento comunitário sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I) - Uma introdução*, ROA, A. 68, N.ºs 2/3, 2008;

- PIRES, Florbela de Almeida, *Conflitos de leis, Comentário aos artigos 14.º a 65.º do Código Civil*, Coimbra Editora, 2009;
- QUADROS; Fausto de, *Direito da União Europeia*, 3.ª Ed., Almedina, 2013;
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Grupos empresariais e societários, Incidências laborais*, Almedina, 2008;
- *Tratado de Direito do trabalho, Parte II - Situações laborais individuais*, 8.ª Ed., Amedina, 2021;
- RAMMELO, Stephan, 'From Rome to Rome' - Cross-border employment contract. *European Private International Law: Intertemporal law and foreign overriding mandatory laws*, Maastricht Journal of European and Comparative Law, Vol. 24, N.º 2, 2017;
- RAMOS, Rui Manuel Moura, *A lei aplicável ao contrato individual de trabalho na jurisprudência recente do Tribunal de Justiça da União Europeia*, Direito e Justiça, Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier, Vol. III, Universidade Católica Editora, 2015;
- *Lei aplicável ao contrato de trabalho internacional*, Estudos de Direito Internacional Privado e de Direito processual civil Internacional, Vol. III, 2020;
- RAUSCHER Thomas, *Europäisches Zivilprozess- und Kollisionsrecht EuZPR/EuIPR, Kommentar, Band I*, Ed. Stefan Leible | Peter Mankowski | Steffen Pabst | Ansgar Staudinger, Verlag Dr. Otto Schmidt KG, 2021;

- REDINHA, Maria Regina Gomes, *A relação laboral fragmentada, Estudo sobre o trabalho temporário*, Stvdia Iuridica 12, Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra, Coimbra Editora, 1995;
- REIS, João, *Contrato de trabalho plurilocalizado e ordem pública internacional*, Questões Laborais, Coimbra Editora, 1996;
- RIESENHUBER, Karl, *Europäisches Arbeitsrecht*, 2.ª Ed., de Gruyter, 2021;
- RIVAS VALLEJO, Pilar, *La competencia judicial internacional en materia de contratos de trabajo*, REDT, N.ºs 71 e 72, 1996;
- ROPPO, Enzo, *O contrato*, trad. Ana Coimbra, M. Januário C. Gomes, Almedina, 2009;
- SANTOS, António Marques dos, *A aplicação de direito estrangeiro*, Estudos de Direito Internacional Privado e de Direito Público, Almedina, 2004;
- *Algumas considerações sobre a autonomia da vontade no Direito internacional privado em Portugal e no Brasil*, Revista Brasileira de Direito Comparado, nº 23, 2002;
- *Alguns princípios de Direito internacional privado e de Direito internacional público do trabalho*, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. III, Coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, 2002;
- *Direito internacional privado, Introdução - I Volume*, AAFDL Editora, 2001;

- SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, *La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales*, e-RIPS, Vol. VI, Nº 2, 2021, disponível em <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS> (consultado pela última vez a 30.10.2024);
- SILVA, Luís Gonçalves da, *Considerações gerais sobre a reforma da lei do trabalho temporário*, VIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coord. António Moreira, Almedina, 2006;
- SOUSA, Duarte Abrunhosa e, *Novos desafios para os pactos de não concorrência laboral*, Escuela de Doctorado Internacional de La Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 2020;
- SOUSA, Miguel Teixeira de, *Aspectos metodológicos e didácticos do Direito processual civil*, Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Vol. XXXV, 1994;
- *Introdução ao Direito*, Almedina, Reimp., 2013;
- SZYPNIEWSKI, Michał | ZBUCKA-GARGAS, Marta *Working via the internet versus lex loci laboris - fair competition?*, Modern Forms of Work, A European Comparative Study, Ed. Stefano Bellomo | Fabrizio Ferraro, University Press, Sapienza Università Editrice, 2020;
- TATAY PUCHADES, Carmen, *El teletrabajo y el desplazamiento de trabajadores a través de plataformas digitales*, e-RIPS, Núm. Extraordinario, 2022, disponível em <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS> (consultado pela última vez a 30.10.2024);

- VARELA, João de Matos Antunes | BEZERRA, Miguel | NORA, Sam-pao e, *Manual de Processo Civil*, 2^a Ed., Revista e Atualizada;
- VARELA, João de Matos Antunes, *Das obrigações em geral, Vol. I*, 7.^a Ed., Almedina, 1991;
- VASCONCELOS, Pedro Pais de, *Contratos atípicos*, 2.^a Ed., Alme-dina, 2009;
- VASCONCELOS, Pedro Pais de | VASCONCELOS, Pedro Leitão Pais de, *Teoria geral do Direito civil*, 9.^a Ed., Almedina, 2019;
- VASCONCELOS, Pedro Leitão Pais de, *A preposição, Representação comercial*, 2.^a Ed., Almedina, 2018;
- *Sociedades comerciais estrangeiras, O art. 4.^º do Código das Sociedades Comerciais*, Almedina, Reimp., 2020;
- VENTURA; Raul, *Competência dos tribunais do trabalho segundo o novo Código de Processo do Trabalho*, Curso de Direito Processual do Trabalho, Suplemento da Revista da Faculdade de Direito da Universi-dade de Lisboa, 1964;
- *Convenção de arbitragem*, ROA, A. 46, N. 2, 1986;
- VICENTE, Dário Moura, *Da aplicação no tempo e no espaço das Convenções de Bruxelas de 1968 e de Lugano de 1988*, Revista da Fa-culdade de Direito da Universidade de Lisboa, Volume XXXV, 1994;
- *Liberdades comunitárias e Direito internacional privado*, Cuader-nos de Derecho Transnacional, Vol. 1, Nº 2, pp. 179-220, disponível em

<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/81> (consultado pela última vez a 30.10.2024);

- *Liberdades comunitárias e Direito internacional privado*, ROA, A. 69, 2009;

- *Lições de Direito internacional privado Código do Trabalho*, Estudos do IDT, Vol. IV, Almedina 2003;

- *Problemática internacional da sociedade da informação*, Almedina, 2005.

Listagem de jurisprudência

TJ - Tribunal de Justiça da União Europeia

- Despacho do TJ de 22.10.2022. proc. C-691/20, ECLI:EU:C:2021:895;

- Ac. do TJ de 15.07.2021 (*DG, EH c. SC Gruber Logistics SRL, e Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi, TD c. SC Samidani Trans SRL*), procs. C-152/20 e C-218/20, respetivamente, ECLI:EU:C:2021:600;

- Ac. do TJ de 25.02.2021 (*BU c. Markt24 GmbH*), proc. 804/19, ECLI:EU:C:2021:134;

- Ac. do TJ de 08.12.2020 (*Hungry c. Parliament*), proc. C-620/18, ECLI:EU:C:2020:1001;

- Ac. do TJ de 08.12.2020 (*Poland c. Parliament and Council*), proc. C-626/18, ECLI:EU:C:2020:1000;
- Ac. do TJ de 16.07.2020 (*AFMB Ltd e o., c. Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*), proc. C-610/18, ECLI:EU:C:2020:565;
- Ac. do TJ de 11.04.2019 (*Peter Bosworth, Colin Hurley c. Arcadia Petroleum Limited e o.*), proc. C-603/17, ECLI:EU:C:2019:310;
- Ac. do TJ de 13.12.2018 (*Torsten Hein c. Albert Holzkamm GmbH & Co. KG*), proc. C - 385/17, ECLI:EU:C:2018:1018;
- Ac. do Tribunal de Justiça de 04.12.2018 (*Commissioner of An Garda Síochána c. Workplace Relations Commission*), proc. C-378/17, ECLI:EU:C:2018:979;
- Ac. do TJ de 21.06.2018 (*Petronas Lubricants Italy SpA c. Livio Guida*), proc. C-1/17, ECLI:EU:C:2018:478;
- Ac. do TJ de 18.10.2016 (*Republik Griechenland c. Grigorios Niki-foridis*) proc. n.º C-135/15, ECLI:EU:C:2016:774;
- Ac. do TJ de 06.10.2015 (*Dragoș Constantin Târșia c. Statul român, Serviciul public comunitar regim permise de conducere și înmatriculare a autovehiculelor*), proc. C-69/14, ECLI:EU:C:2015:662;
- Ac. do TJ de 12.09.2013 (*Anton Schlecker c. Melitta Josefa Boedeker*), proc. C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551;
- Ac. do TJ de 16.04.2013 (*Anton Las c. PSA Antwerp NV*), proc. C-202/11, ECLI:EU:C:2013:239;

- Ac. de 19.07.2012 (*Ahmed Mahamdia c. República Argelina Democrática e Popular*), proc. C-154/11, ECLI:EU:C:2012:491;
- Ac. do TJ de 20.06.2013 (Impacto Azul, Lda c. BPSA 9 – Promoção e Desenvolvimento de Investimentos Imobiliários, SA, Bouygues Imobiliária – SGPS, Lda, Bouygues Immobilier SA, Aniceto Fernandes Viegas, Óscar Cabanez Rodriguez,), proc. C-186/12, ECLI:EU:C:2013:412;
- Ac. do TJ de 16.04.2013 (*Anton Las c. PSA Antwerp NV*), proc. C-202/11, ECLI:EU:C:2013:239;
- Ac. do TJ de 15.12.2011 (*Jan Voogsgeerd c. Navimer SA*), proc. C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842;
- Despacho do TJ de 07.04.2011 (*Dieter May c. AOK Rheinland/Hamburg - Die Gesundheitskasse*), proc. C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221;
- Ac. do TJ de 15.03.2011 (*Heiko Koelzsch c. Estado do Grão-Ducado do Luxemburgo*), proc. C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151;
- Ac. to TJ de 03.04.2008 (*Dirk Rüffert c. Land Niedersachsen*), proc. C-346/06, ECLI:EU:C:2008:189;
- Ac. do TJ de 18.12.2007 (*Laval un Partneri Ltd c. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan e Svenska Elektrikerförbundet*), proc. C-341/05, ECLI:EU:C:2007:809;
- Ac. do TJ de 11.01.2007 (*ITC Innovative Technology Center GmbH c. Bundesagentur für Arbeit*), proc. C-208/05, ECLI:EU:C:2007;

- Ac. do TJ de 12.10.2004 (*Wolff & Müller GmbH & Co. KG c. José Filipe Pereira Félix*), proc. C-60/03, ECLI:EU:C:2004:610;
- Ac. do TJ de 07.05.1998 (*Clean Car Autoservice GmbH c. Landeshauptmann von Wien*), proc. C-350/96, ECLI:EU:C:1998:205;

Tribunal das Comunidades Europeias:

- Ac. do TCE de 27.02.2002 (*Herbert Weber c. Universal Ogden Services Ltd*), proc. C-37/00, ECLI:EU:C:2022:122;
- Ac. do TCE de 15.01.1987 (*H. Shenavai c. K. Kreischer*), proc. 266/85, ECLI:EU:C:1987:11;
- Ac. do TCE de 26.05.1982 (*Roger Ivenel c. Helmut Schwab*), proc. 133/81, ECLI:EU:C:1982:199.

Pedidos de decisão prejudicial:

- Pedido de decisão prejudicial apresentado pela *Cour de Cassation* (Tribunal de Cassação, França) em 19 de outubro de 2021 – PB/Geos SAS, Geos International Consulting Limited, proc. C-639/21 (Despacho ECLI:EU:C:2022:724);
- Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo *Bundesarbeitsgericht* (Alemanha) em 16 de novembro de 2020 – ROI Land Investments Ltd. /FD, proc. C-604/20 (acórdão em ECLI:EU:C:2022:807);
- Pedido de decisão prejudicial apresentado pelo *Landesgericht*

Salzburg (Áustria) em 31 de outubro de 2019 - BU/Markt24 GmbH, proc. C-804/19 (acórdão em ECLI:EU:C:2021:134);

Opinião/ Conclusões de Advogado-Geral

- Opinião do Advogado-Geral SZPUNAR, de 29.07.2019, proc. C-16/18, ECLI:EU:C:2019:638;
- Conclusões do Advogado-Geral HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE, de 27.04.2017, aos procs. apensos C-168/16 e C-169/16 (Sandra Nogueira e outros c. Crewlink Ltd e Miguel José Moreno Osacar c. Ryanair, respectivamente), ECLI:EU:C:2017:312;
- Opinião do Advogado-Geral WAHL, de 18.09.2014, proc. C-396/13, ECLI:EU:C:2014:2236;

Jurisprudência holandesa

- A decisão do Supremo Tribunal holandês de 20.05.2020, no processo ECLI:NL:HR:2020:958, disponível em [\[https://uitspraken.rechtspraak.nl/#!/details?id=ECLI:NL:HR:2020:958\]](https://uitspraken.rechtspraak.nl/#!/details?id=ECLI:NL:HR:2020:958);
- Ac. do *Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden* (Tribunal holandês de Apelação, de Arnhem-Leeuwarden), de 11.02.2023, proc. 200.318.260, ECLI:NL:GHARL:2023:9210, disponível em: [\[https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:GHARL:2023:9210\]](https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:GHARL:2023:9210)

Jurisprudência espanhola

- Ac. do *Tribunal Supremo* (STS) [Madrid] 79/2024, de 08.01.2024,
ECLI:ES:TS:2024:79.

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

- Ac. do STJ de 06.03.2024 (MÁRIO BELO MORGADO), proc. 5001/21.2T8MAI.P1.S1, disponível em:

[<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5a02dde1d3abc7b180258ad9003d8af0?OpenDocument>];

- Ac. do STJ de 06.03.2024 (RAMALHO PINTO), proc. 12515/16.4T8LSB-D.L1.S1, disponível em

[<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/9d61f9744e688d8b80258ad9003e1735?OpenDocument>];

- Ac. do STJ de 07.07.2023 (RAMALHO PINTO), proc. 158/20.2T8MTS.P1.S1, disponível em

[<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/8b9b691bda8e9736802589e500542a91?OpenDocument>];

- Ac. do STJ de 08.03.2023 (MÁRIO BELO MORGADO), proc. 19410/19.3T8LSB.L1.S1, disponível em

[<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/3696d117a930fe558025897200498305?OpenDocument>];

- Ac. do STJ de 22.02.2022 (JÚLIO GOMES), proc. 2191/19.8T8PDL.L1.S2, disponível em

[<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5b>]

09401886c4ab44802587f200494a08?OpenDocument];

- Ac. do STJ de 26.01.2022 (JÚLIO GOMES), proc. 13702/20.6T8LSB.L1.S1, disponível em [\[http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a63270bfde1482ec802587e6004b7c65?OpenDocument\]](http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a63270bfde1482ec802587e6004b7c65?OpenDocument);
- STJ de 27.10.2021 (JÚLIO GOMES), proc. 19733/19.1T8LSB.L1.S2, disponível em [\[http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d43c425e1d0e64478025877c0038985d?OpenDocument\]](http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d43c425e1d0e64478025877c0038985d?OpenDocument);
- Ac. do STJ de 14.04.2021 (JÚLIO GOMES), proc. 3853/18.2T8VCT.G1.S1, disponível em [\[http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1803c41e9dbe1af6802586b7003a1830?OpenDocument\]](http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1803c41e9dbe1af6802586b7003a1830?OpenDocument);
- Ac. do STJ de 11.11.2020 (ANTÓNIO LEONES DANTAS), proc. 3853/18.2T8VCT.G1.S3, disponível em [\[http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4340fbb712b4fdaf802586540036c631?OpenDocument\]](http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/4340fbb712b4fdaf802586540036c631?OpenDocument);
- Ac. do STJ de 30.04.2019 (JÚLIO GOMES), proc. 701/09.8TTLRS.L2.S1, disponível em [\[http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ba7561578a7229df802583ee003605c9?OpenDocument\]](http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ba7561578a7229df802583ee003605c9?OpenDocument);
- Ac. do STJ de 06.02.2019 (FERREIRA PINTO), proc. 49/14.6TTBRR.L1.S1, disponível em [\[http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5d\]](http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5d)

089af7232e95c88025839a004841b4?OpenDocument];

- Ac. do STJ de 12.05.2016 (PINTO HESPAÑOL), proc. 2998/14.2TTLB.L1.S1, disponível em [\[http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b89a5ec177e3159e80257fb2003d31e2?OpenDocument\]](http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b89a5ec177e3159e80257fb2003d31e2?OpenDocument);
- Ac. to STJ de 22.04.2015 (GONÇALVES ROCHA), proc. 729/13.3TTVNG.P1.S1, disponível em [\[http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1437492a20c89c7f80257e3000380684?OpenDocument\]](http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1437492a20c89c7f80257e3000380684?OpenDocument);
- Ac. do TRL de 15.12.2011 (ALBERTINA PEREIRA), proc. 149/04.0TTCSC.L1-4, disponível em [\[https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/b95a67c3e5681c0b802579750039f105?OpenDocument\]](https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/b95a67c3e5681c0b802579750039f105?OpenDocument);
- Ac. do STJ de 10.11.2011 (GARCIA CALEJO), proc. 278/10.1TBFND-C.C1.1, disponível em [\[https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/c258cc192b9c401a8025794b00395982?OpenDocument\]](https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/c258cc192b9c401a8025794b00395982?OpenDocument);
- Ac. do STJ de 19.03.2009 (PINTO HESPAÑOL), proc. 08S3259, disponível em [\[http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ce519ad3575d48158025757f005aeb5b?OpenDocument\]](http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/ce519ad3575d48158025757f005aeb5b?OpenDocument);
- Ac. do STJ de 12.06.2003 (SANTOS BERNARDINO), proc. 03B1550, disponível em [\[https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/c\]](https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/c)

0f82f3fcd6042c980256db100459291?OpenDocument]

TRG - Tribunal da Relação de Guimarães

- Ac. do TRG de 19.11.2020 (MARIA LEONOR CHAVES DOS SANTOS BARROSO), proc. 2469/17.5T8BCL.G1, disponível em [\[https://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/069862c5183ddd3480258633003d71d2?OpenDocument\]](https://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/069862c5183ddd3480258633003d71d2?OpenDocument);

- Ac. do TRG de 05.03.2020 (VERA SOTOMAYOR), proc. 3853/18.2T8VCT.G1, disponível em [\[http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/8af10ded3b33479c8025853100361a16?OpenDocument\]](http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/8af10ded3b33479c8025853100361a16?OpenDocument);

- TRG de 04.10.2018 (ANTERO VEIGA), proc. 40/15.5T8BCL.G1, disponível em [\[http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/aeaf65b7424d4a78025835100322e4b?OpenDocument\]](http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/aeaf65b7424d4a78025835100322e4b?OpenDocument);

- Ac. do TRG de 19.01.2017 (ALDA MARTINS), proc. 1358/13.7TTBCL.G1, disponível em [\[http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/08f13514bb02b14c802580c200529266?OpenDocument\]](http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/08f13514bb02b14c802580c200529266?OpenDocument).

TRP - Tribunal da Relação do Porto

- Ac. do TRP de 18.09.2023 (JERÓNIMO FREITAS), proc. 5001/21.2T8MAI.P1, disponível em

[<https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/802dc59e8f3480c580258a4d003de882?OpenDocument>];

- Ac. do TRP de 07.11.2022 (ANTÓNIO Luís CARVALHÃO), proc. 6540/20.8T8VNG.P1, disponível em [<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/24f1f4e9384bd18e802588fe00395121?OpenDocument>];
- Ac. do TRP de 23.01.2023 (ANTÓNIO Luís CARVALHÃO), proc. 158/20.2T8MTS.P1, disponível em [<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/07f1f5b455234adb80258948004a99b6?OpenDocument>];
- Ac. do TRP de 14.02.2022 (DOMINGOS MORAIS), proc. 5668/18.9T8MTS.P1, disponível em [<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/eafdbb042a877fe78025880e0054b29a?OpenDocument>];
- Ac. do TRP de 07.09.2015 (FERNANDA SOARES), proc. 620/14.6TTPRT-A.P1, disponível em [<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/1ada32d29c3ce26780257ec2002ff4e8?OpenDocument>];
- Ac. do TRP de 16.04.2012 (FERNANDA SOARES), proc. 229/08.3TTBGC.P1, disponível em [<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/1e37678396dba318802579ec0046fddb?OpenDocument>].

TRC - Tribunal da Relação de Coimbra

- Ac. do TRC de 14.01.2020 (ALBERTO RUÇO), proc. 1205/18.3T8VIS.C1, disponível em [<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/3d3da12a4aa5687480258503005c916e?OpenDocument>];
- Ac. do TRC de 13.11.2019 (BARATEIRO MARTINS), proc. 1288/14.5TBCLD.C2, disponível em [<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/66a6baff5be28d47802584d3003963b6?OpenDocument>];
- Ac. do TRC de 23.04.2009 (FERNANDES DA SILVA), proc. 141/08.6TTVIS-A.C1, disponível em [<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/b739b2610f4c2725802575b700375cb1?OpenDocument>].

TRL - Tribunal da Relação de Lisboa

- Ac. do TRL de 05.06.2024 (ALVES DUARTE), proc. 27445/22.2T8LSB.L1-4, disponível em [<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/3f0ce82b7e4c7af580258b3f004ea3aa?OpenDocument>];
- Ac. do TRL de 24.01.2024 (MARIA LUZIA CARVALHO), proc. 2391/20.8T8VFX.L1-4, disponível em [<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/41a4071e7854cdd380258ab500429abf?OpenDocument>];

- Ac. do TRL de 28.06.2023 (ALVES DUARTE), proc. 23417/20.0T8LSB-A.L1-4, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/c8df2cc24a675361802589e9004c4487?OpenDocument>];
- Ac. do TRL de 27.11.2021 (MARIA JOSÉ COSTA PINTO), proc. 3610/18.6T8CSC.L1-4, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/f74a886276468ab28025867a004f809e?OpenDocument>];
 - Ac. do TRL de 06.02.2020 (MANUEL RODRIGUES), proc. 25.579/16.1T8LSB-A.L1-6, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/aa dd65e5c2f6562880258a2b003a4473?OpenDocument>];
 - Ac. do TRL de 18.12.2019 (FÁTIMA REIS), proc. 1240/16.6T8FNC-E.L1-1, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/490fda956e7511a4802584dd0032b90f?OpenDocument>];
 - Ac. do TRL de 07.02.2018 (JOSÉ FETEIRA), proc. 13340/16.8T8SNT.L1-4, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/35af01b126bbd53980258263002cef6b?OpenDocument>];
 - Ac. do TRL de 31.05.2017 (SÉRGIO ALMEIDA), proc. 27891/16.0T8LSB.L1-4, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/fb7b1703cc9c0226802581370039b691?OpenDocument>];
 - Ac. do TRL de 04.05.2016 (JOSÉ EDUARDO SAPATEIRO), proc.

990/11.8TTSB.L1-4, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/bfe949cb88b086a980257fcb004fb18c?OpenDocument>];

- Ac. do TRL de 04.11.2015 (LEOPOLDO SOARES), proc. 2998/14.2TTSB.L1-4, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/55018aca6d94e18c80257efa003ac208?OpenDocument>];

- Ac. do TRL de 19.06.2013 (PAULA SÁ FERNANDES), proc. 314/11.4TTFUN.L1-4, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/879b3fd5d05b4c9980257b9c00342a7a?OpenDocument>];

- Ac. do TRL de 05.07.2000 (SEARA PAIXÃO), proc. 0008134, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/306fa10cd0d544ff802569eb003709cb?OpenDocument>];

- Ac. do TRL de 05.07.2000 (FERREIRA MARQUES), proc. 0079374, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/9723ab5b42df8529802569eb003aa42c?OpenDocument>].

TRE - Tribunal da Relação de Évora

- Ac. do TRE de 12.07.2023 (MÁRIO BRANCO COELHO), proc. 1759/18.4T8STB.E1, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/1369c70dfcee01f9802589f9002e9bf1?OpenDocument>];

- Ac. do TRE de 07.12.2023 (MÁRIO BRANCO COELHO), proc. 1170/21.0T8STB.E1, disponível em
[<https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/482bb3799c72c83480258a94004f223a?OpenDocument>];
- Ac. do TRE de 13.01.2022 (PAULA DO PAÇO), proc. 619/20.3T8PTM.E1, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/037618fab05c8186802587e30071855b?OpenDocument>];
- Ac. do TRE de 30.05.2019 (VÍTOR SEQUINHO), proc. 1041/14.6TBPTM-C.E1, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/b4f2df88201d84cf80258412002efebd?OpenDocument>];
- Ac. do TRE de 14.02.2019 (JOÃO LUIS NUNES), proc. 747/18.5T8PTM-A.E1, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/2ebf16e2ccfc8427802583b000379b20?OpenDocument>];
- Ac. do TRE de 06.10.2016 (SILVA RATO), proc. 6381/12.6TBSTB.E1, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/9403709543c838f58025805c00427130?OpenDocument>];
- Ac. do TRE de 23.05.2013 (MATA RIBEIRO), proc. 1092/11.2TBLLE-O.E1, disponível em
[<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/f90e092d3afc509b80257de10056fcf2?OpenDocument>].





REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa