



**UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA**

**O ENQUADRAMENTO LEGAL DO CONTRATO  
DE TRABALHO PLURILOCALIZADO**

**ANÁLISE DE UMA SITUAÇÃO JUSLABORAL PLURILOCALIZADA:  
O TRABALHO A BORDO  
DE PLATAFORMAS PETROLÍFERAS**

**Dina Maria C. Santos Cochicho Cília**

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre

Lisboa, 2009



**UNIVERSIDADE LUSÍADA DE LISBOA**

**O ENQUADRAMENTO LEGAL DO CONTRATO  
DE TRABALHO PLURILOCALIZADO**

**ANÁLISE DE UMA SITUAÇÃO JUSLABORAL PLURILOCALIZADA:  
O TRABALHO A BORDO  
DE PLATAFORMAS PETROLÍFERAS**

**Dina Maria C. Santos Cochicho Cília**

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre  
*Orientador: Prof. Doutor Pedro Ortins de Bettencourt*

Lisboa, 2009

## **PLANO DE ESTUDO**

1. Introdução
  - 1.1 A problemática dos contratos de trabalho plurilocalizados
  - 1.2 Razões para a escolha

## **CAPÍTULO I - ANÁLISE DE DIREITO COMPARADO**

1. Perspectiva de conjunto quanto aos ordenamentos jurídicos abordados
2. França
3. Espanha
4. Itália

## **CAPÍTULO II - ENQUADRAMENTO LEGAL DO CONTRATO DE TRABALHO DE TRABALHO PLURILOCALIZADO NO ORDENAMENTO PORTUGUÊS**

### Secção I - Evolução Histórica

1. Linhas Gerais do D.I.P. Português dos contratos: as soluções previstas no Código Civil Português
  - 1.1 Enquadramento europeu do contrato de trabalho plurilocalizado durante a vigência dos artigos 41º e 42º do Código Civil
  - 1.2 Principais posições doutrinárias quanto ao contrato de trabalho plurilocalizado, durante a vigência dos artigos 41º e 42º do Código Civil
  - 1.3 Particularidades do contrato de trabalho plurilocalizado durante a vigência das regras constantes dos artigos 41º e 42º do Código Civil
    - 1.3.1 A autonomia da vontade
    - 1.3.2 A tendência para a maximização da aplicação da lei do foro
    - 1.3.3 A exceção de ordem pública internacional
    - 1.3.4 As normas de aplicação imediata
      - 1.3.4.1 Os preceitos constitucionais como normas de aplicação imediata
    - 1.3.5 Considerações finais
2. Condicionalismos Comunitários
  - 2.1 A Convenção de Roma
    - 2.1.1 Regime da Convenção de Roma quanto ao contrato de trabalho

3. Modificações decorrentes do Código do Trabalho – Lei 99/2003 de 27.08.
  - 3.1 O artigo 6º do Código do Trabalho: do anteprojecto à versão final
  - 3.2 Confronto entre o artigo 6º do Código do Trabalho e o artigo 6º da Convenção de Roma
    - 3.2.1 Prevalência do artigo 6º da Convenção sobre o artigo 6º do Código
    - 3.2.2 Coincidência das matérias constantes do artigo 6º da Convenção e do artigo 6º do Código
    - 3.2.3 Eventuais diferenças de regime entre o artigo 6º da Convenção e o artigo 6º do Código
      - 3.2.3.1 A questão das normas internacionalmente imperativas
      - 3.2.3.2 A reserva formulada por Portugal ao artigo 7º nº1 da Convenção
      - 3.2.3.3 A aplicação no tempo das disposições da Convenção e das disposições do Código
  - 3.3 O artigo 6º do Código do Trabalho e a questão das Convenções Colectivas
    - 3.3.1 O regime do artigo 6º da Convenção de Roma
    - 3.3.2 O regime do artigo 6º do Código do Trabalho

## Secção II - A Situação na Actualidade

1. Revisão do Código do Trabalho operada pela Lei 7/2009 de 12.02.: a revogação do artigo 6º
  - 1.2 O Regulamento CE/539/2008 de 17.06.08 do Parlamento Europeu e do Conselho (Roma I)
    - 1.2.1 Confronto entre o artigo 6º da Convenção de Roma e o artigo 8º do Regulamento (Roma I), quanto ao contrato individual de trabalho
    - 1.2.2 A reserva do artigo 7º da Convenção de Roma e o artigo 9º do Regulamento (Roma I)
2. A norma revogatória constante do artigo 12º nº2 da Lei 7/2009 de 12.02.
3. Validade substancial, forma e capacidade no contrato de trabalho: confronto entre as regras da Convenção e o regime actualmente previsto no Regulamento (Roma I)

## **CAPÍTULO III - O TRABALHO A BORDO DE PLATAFORMAS PETROLÍFERAS**

1. Plataformas e navios de prospecção e exploração petrolífera
2. O trabalho a bordo de plataformas petrolíferas
3. Problemática dos contratos de trabalho plurilocalizados a bordo de plataformas petrolíferas
  - 3.1 Competência da lei do Estado onde a plataforma se encontra matriculada
  - 3.2 Competência da lei do Estado onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador ou, da sede do empregador
  - 3.3 Competência da lei da nacionalidade do trabalhador
  - 3.4 Quando a plataforma se encontra num local sujeito à jurisdição de um Estado: competência da lei do local de execução do trabalho (*lex loci executionis*)
    - 3.4.1 A questão do local habitual da prestação do trabalho
  - 3.5 Competência da lei com a qual o contrato de trabalho apresenta os vínculos mais estreitos
  - 3.6 Competência das normas imperativas
  - 3.7 Competência da lei escolhida pelas partes
  - 3.8 Competência da lei mais favorável ao trabalhador
4. Conclusões e soluções propostas

## RESUMO

O enquadramento legal do contrato de trabalho plurilocalizado no ordenamento jurídico português e a análise em concreto de uma situação típica destes contratos: o trabalho desenvolvido a bordo de plataformas petrolíferas é o tema deste nosso trabalho.

Será plurilocalizada toda a relação laboral que por algum dos seus elementos, ou por alguma das suas circunstâncias, se encontra em contacto com mais do que uma ordem jurídica e que por isso mesmo se desenvolve dentro do âmbito de eficácia possível de várias ordens jurídicas.

Este trabalho é um estudo interdisciplinar que traça uma linha transversal entre três ramos de direito: o Direito do Trabalho, o Direito Internacional Privado e o Direito Comunitário.

Na primeira parte, abordaremos o enquadramento legal do contrato de trabalho plurilocalizado no ordenamento jurídico português analisando quatro momentos fundamentais :

1. Uma fase inicial, durante a vigência dos artigos 41º e 42º do Código Civil.
2. Uma segunda fase, condicionada pelas regras comunitárias a partir de 1994, com a entrada em vigor da Convenção de Roma no ordenamento português.
3. Uma terceira fase, com o aparecimento do Código do Trabalho – Lei 99/2003 de 27.08.
4. A situação na actualidade, resultante da revisão do Código do Trabalho, operada pela Lei 7/2009 de 12.02 e da entrada em vigor do novo Regulamento Comunitário nº 593/2008 de 17.06.08 (Roma I).

Na segunda parte, analisaremos o contrato de trabalho desenvolvido a bordo de plataformas petrolíferas, quanto a nós um caso paradigmático de contrato de trabalho plurilocalizado. É muito específica a natureza deste tipo de trabalho subordinado. Tendo em conta as suas particularidades não é fácil, por vezes, determinar qual lei substantiva que será aplicável a estes contratos de trabalho. Procurámos analisar e demonstrar qual o critério, ou critérios, que melhor se apresentam para determinar a lei competente para reger estes contratos.

## **ABSTRACT**

This thesis shall examine the legal framework of the international employment contract in the Portuguese legal system and shall analyse a typical example of this type of contract: the work rendered on oil platforms.

Any employment relationship is considered international when – owing to any of its elements or any of its circumstances – it finds itself in contact with more than one legal system and which, for this very reason, arises within the scope of various legal orders.

This study covers several fields, necessarily connecting three major branches of law: Employment Law, Private International Law and Community Law.

In the first part of this thesis, we shall examine the legal framework of the international employment contract in the Portuguese legal system and analyse four basic periods:

1. An initial stage while Articles 41 and 42 of the Civil Code were in force.
2. A second stage after 1994, subject to Community rules, when the Rome Convention came into effect in Portugal.
3. A third stage initiated by the appearance of the Labour Code – Law 99/2003 of 27.08.
4. The current situation which results from the revision of the Labour Code due to Law 7/2009 of 12.02 and the appearance of the new Community regulation no. 593/2008 of 17/06/08 (Rome I).

In the second part of this thesis, we shall examine employment contracts on oil platforms, in our view a typical example of an international employment contract. The nature of this type of work is extremely specific. Bearing these particularities in mind, it is not always a simple matter to determine which substantive law shall be applied to these kinds of employment contracts. It is our objective to analyse and demonstrate what criterion or criteria are best in order to determine the applicable law that governs these contracts.

## **PALAVARAS CHAVE**

Contrato de Trabalho Plurilocalizado ; Contrato de Trabalho Internacional ; Lei Aplicável ; Trabalho a Bordo de Plataformas Petrolíferas; Convenção de Roma ; Regulamento (Roma I); Código do Trabalho ;

## **ABREVIATURAS**

**AEDIPr** - Anuario Español de Derecho Internacional Privado

**AAFDL** - Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa

**Ac.** - Acórdão

**ac.** - Acórdão

**AJCL** - American Journal of Comparative Law

**AA.** - Autores

**A.** - Autor

**al.** - Alínea

**A.R.** - Assembleia da República

**art.º** - Artigo

**BFDUC** - Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

**BMJ** - Boletim do Ministério da Justiça

**B.O.E.** - Boletín Oficial del Estado

**C.R.** - Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais

**C.T.** - Código do Trabalho

**CJ** - Colectânea de Jurisprudência

**CJ-STJ** - Colectânea de Jurisprudência – Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça

**CJ-TJCE** - Colectânea de Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias

**CJ-TJ** - Colectânea de Jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias

**C.C.** - Código Civil

**CRP** - Constituição da República Portuguesa

**CPC** - Código de Processo Civil

**CPT** - Código de Processo do Trabalho

**DIP** - Direito Internacional Privado

**D.R.** - Diário da República

**D.L.** - Decreto Lei

**DS** - Droit Social

**ESC** - Estudos Sociais e Corporativos

**E.T.** - Estatuto de los Trabajadores

**FDL** - Faculdade de Direito de Lisboa

**IDT** - Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa  
**JOCE** - Jornal Oficial das Comunidades Europeias  
**JOUE** - Jornal Oficial da União Europeia  
**ob. cit.** - Obra Citada  
**OIT** - Organização Internacional do Trabalho  
**PGR** - Procuradoria Geral da República  
**Proc.** - Processo  
**p.** - Página  
**QL** - Questões Laborais  
**RDIPP** - Rivista di Diritto Internazionale Privato e Processuale  
**RCDIP** - Revue Critique de Droit International Privé  
**RJS** - Revue de Jurisprudence Sociale  
**RL** - Relaciones Laborales  
**RTDE** - Revue Trimestrielle de Droit Européen  
**REDT** - Revista Española de Derecho del Trabajo  
**REDI** - Revista Española de Derecho Internacional  
**RHDI** - Revue Hellénique de Droit International  
**RCADI** - Recueil des Cours de l'Académie de Droit International  
**RAPPORT** - Rapport Concernant la Convention sur la Loi Applicable aux  
Obligations Contractuelles  
**RLJ** - Revista de Legislação e de Jurisprudência  
**RDES** - Revista de Direito e Estudos Sociais  
**RDE** - Revista de Direito e Economia  
**ROA** - Revista da Ordem dos Advogados  
**RIE** - Revista de Instituciones Europeas  
**ss.** - Seguintes  
**STJ** - Supremo Tribunal de Justiça  
**TJCE** - Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias  
**T.S.** - Tribunal Supremo  
**ULR** - Uniform Law Review  
**UE** - União Europeia  
**UCP** - Universidade Católica Portuguesa  
**vol.** - Volume  
**Z.E.E.** - Zona Económica Exclusiva

# 1. INTRODUÇÃO

## 1.1 - A problemática dos contratos de trabalho plurilocalizados

O enquadramento legal do contrato de trabalho plurilocalizado e a análise em concreto de uma situação típica destes contratos: o trabalho desenvolvido a bordo de plataformas petrolíferas é a matéria que nos propomos tratar no presente trabalho.

A evolução das relações económicas, num universo cada vez mais global de oferta de bens e serviços, tem vindo cada vez mais a intensificar o aparecimento de relações jurídicas absolutamente internacionais no campo do Direito do Trabalho.

Como consequência natural e directa da crescente internacionalização da actividade das empresas, surge a consequente internacionalização das relações de trabalho. A internacionalização das relações de trabalho levanta inúmeros problemas quanto à determinação da lei aplicável à relação de trabalho subordinada<sup>1</sup>.

Será plurilocalizada, toda a relação laboral que por algum dos seus elementos ou alguma das suas circunstâncias, se encontra em contacto com mais do que uma ordem jurídica e que, por isso mesmo, se desenvolve dentro do âmbito de eficácia possível de várias ordens jurídicas<sup>2 3</sup>. Por entendermos que têm o mesmo significado,

---

<sup>1</sup> Referimo-nos apenas às relações jurídicas de trabalho subordinado, em concreto o contrato individual de trabalho: contrato que cria um vínculo de subordinação jurídica durável e estável entre as partes - trabalhador e empregador - e as insere numa estrutura económica organizada: a empresa. Empresa é uma “*unidade jurídica fundada numa organização de meios que constitui um instrumento de exercício relativamente estável e autónomo de uma actividade de produção para a troca*” J. Coutinho de Abreu, *Da Empresarialidade (as empresas no Direito)*, Almedina, 1996, p.304.

<sup>2</sup> É a noção dada por Maria Helena Brito, “O direito aplicável ao contrato internacional de trabalho. Algumas considerações a propósito do Código do Trabalho” in *Estudos em memória do Conselheiro Luís Nunes de Almeida*, Tribunal Constitucional, Coimbra, 2007, p.105 ss. (p.108). Conforme refere a autora, é uma noção ampla e parece-nos ser aquela que melhor define o contrato de trabalho internacional pois permite até abranger as situações em que todos os elementos do contrato se encontram localizados numa mesma ordem jurídica mas, as partes designaram para o reger uma ordem jurídica diferente; é a situação contemplada no artigo 3º 3. da Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, entretanto substituída pelo Regulamento (CE) nº593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho (Roma I) e actualmente prevista no seu artigo 3º 3. Refira-se que a maioria da doutrina considera a situação prevista no artigo 3º 3. da Convenção como um contrato puramente interno pelo que, a escolha de uma lei estrangeira traduz-se numa mera referência material; no entanto, a escolha de uma lei estrangeira pode, efectivamente, vir a suscitar um conflito de leis para efeitos de aplicação da Convenção; para mais desenvolvimentos, Eduardo dos Santos Júnior, “Sobre o conceito de contrato internacional” p.184, nota 53, *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor António Marques dos Santos*, vol. I, fazendo um levantamento da doutrina nacional e estrangeira sobre

usaremos neste nosso trabalho, indistintamente, a expressão contrato de trabalho plurilocalizado ou contrato de trabalho internacional.

A regulamentação das relações laborais plurilocalizadas tem vindo, principalmente a partir da segunda metade do séc. XX depois do final da segunda guerra mundial, a caracterizar-se por uma dupla vertente.

De um lado, o âmbito e os esforços do legislador internacional no qual se destacam numa fase muito inicial a OIT, embora os esforços do legislador da OIT em regulamentar as relações laborais plurilocalizadas seja bastante modesta<sup>4</sup>.

Numa fase mais recente, merecem destaque as organizações de integração que têm procurado regulamentar as situações laborais plurilocalizadas. Refiram-se as regras criadas pela Comunidade Europeia a partir do final dos anos setenta<sup>5</sup> para

---

o assunto, que não é pacífico; voltaremos ao tema no Capítulo III, ponto 3.7- competência da lei escolhida pelas partes.

Rui Moura Ramos, denomina o contrato de trabalho plurilocalizado de “contrato de trabalho internacional” referindo que, “*com esta qualificação se pretende abarcar todas as situações contratuais de natureza laboral que, pelos seus diversos pontos de contacto, se apresentem relacionadas com mais de uma ordem jurídica, não se esgotando assim as suas ligações no interior de um só sistema nacional*” in *Da Lei aplicável ao Contrato de Trabalho Internacional*, Almedina 1990, pág. 22, nota 27. Jean Déprez, autor francês que se tem dedicado ao estudo do tema referia-se em 1990 in “La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales”, RJS 3/90 p. 119 (nota 1), à dificuldade de definição de contrato de trabalho internacional afirmando que não podia ser definido com precisão: “...*Ce sont les éléments de d’extranéité qui font le caractère international du contrat (nationalité des parties; lieu d’embauche; siège de la société; lieu d’exécution du travail; etc.): réparties en des pays différents, ils rendent théoriquement concevable l’application des lois correspondants, estimées avoir vocation. Il appartient à chaque système juridique d’en décider en posant des règles de conflit. Pour autant, la nationalité étrangère du salarié ou, son expatriation, ne sont pas des signes certains d’internationalisation du contrat...*”, também Isabelle Pingel, “La protection de la partie faible en droit international privé”, DS nº2 1986, p.133 ponto 3.

<sup>3</sup> Fazendo um levantamento das principais situações concretas de conflito entre ordenamentos jurídicos que podem surgir no campo do Direito do Trabalho veja-se Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 1997, p. 306; Maria Helena Brito, “O direito aplicável ao contrato internacional de trabalho. Algumas considerações a propósito do Código do Trabalho” in *Estudos em memória do Conselheiro Luís Nunes de Almeida*, Tribunal Constitucional, 2007, p.108.

<sup>4</sup> No que respeita às relações laborais plurilocalizadas, a OIT em nada contribuiu para coordenar e encontrar soluções homogêneas quanto às diferentes regras dos diversos direitos materiais nacionais. As normas da OIT têm funcionado apenas como fonte dos direitos positivos nacionais. Neste sentido, Moura Ramos, “O Contrato individual de trabalho em DIP”, *Estudos de Direito Internacional Privado e de Direito Processual Civil Internacional*, Coimbra, 2002; “A erosão do poder normativo do estado em matéria laboral” in *O Direito do Trabalho nos grandes espaços*, p. 29ss., UCP Editora, 2005.

<sup>5</sup> Referimo-nos em concreto à Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, de 1980, muito embora a actividade das Comunidades nesta área se tenha iniciado antes do final dos anos setenta; é disso exemplo a proposta de Regulamento (CEE) do Conselho sobre a regulamentação uniforme dos conflitos de leis em matéria de relações de trabalho no interior da Comunidade, constante de uma proposta apresentada pela Comissão ao Conselho em Março de 1972, JOCE-C 49/26 de 18.05.72. e reformulada em 1976, proposta que não foi avante.

Por outro lado, ainda 1967, o representante da Bélgica junto das Comunidades apresentou à Comissão em nome dos três países do Benelux, uma proposta no sentido de os peritos dos Estados-membros estudarem a possibilidade de elaboração de um projecto de unificação do Direito Internacional Privado,

regulamentar estas situações procurando encontrar para elas um quadro jurídico com soluções comuns e homogêneas<sup>6</sup>. As iniciativas da Comunidade Europeia, têm sido das mais importantes procurando criar um verdadeiro direito transnacional<sup>7</sup>.

---

em matéria de contratos, nos países da Comunidade. Foi a partir desta proposta que começaram os trabalhos que culminaram com a Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais em 1980. Foi essa a razão pela qual a proposta de Regulamento acabou por ser posta de parte.

<sup>6</sup> A regulação dos contratos internacionais mediante leis nacionais, designadas pelas diferentes normas de conflitos de DIP dos diversos Estados conduzia, e ainda hoje conduz, a uma disparidade de soluções legais que produzem um quadro negativo e desconforme. O papel do legislador internacional justifica-se numa tentativa de acabar com as consequências negativas da aplicação dos diferentes sistemas de DIP nacionais. No âmbito internacional desenvolveram-se diversas iniciativas concertadas dos Estados, no sentido de criarem um regime jurídico uniforme relativo aos contratos internacionais. Dentro desta iniciativa concertada dos Estados podemos encontrar dois tipos de actuação: A) a celebração pelos vários Estados de convenções que contêm normas de direito material uniforme: são normas materiais uniformes em todos os países que subscreveram a convenção e que oferecem soluções directas para certo tipo de contratos. É disso exemplo a Convenção das Nações Unidas sobre os contratos de compra e venda internacional de mercadorias, de 1980 e a Convenção relativa ao transporte internacional de mercadorias, de 1956. B) um outro tipo de iniciativa concertada dos Estados, é a celebração de convenções internacionais que contêm normas de conflitos uniformes para os Estados que aderiram à convenção. Os tribunais dos Estados aderentes aplicarão a mesma lei nacional ao contrato internacional, que será a lei material designada pela regra de conflitos da convenção. É que sucede com a Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais (actualmente substituída pelo Regulamento (CE) nº 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho - Roma I) que estabelece regras de conflitos uniformes quanto à lei material aplicável às obrigações contratuais, é também o caso das Convenções de Bruxelas e Lugano que estabelecem regras de conflitos uniformes quanto à competência judiciária (conflitos de jurisdições) e execução de decisões em matéria civil e comercial; as duas primeiras são convenções de âmbito comunitário a última é de âmbito multilateral, abrangendo diversos Estados europeus alguns deles não pertencentes à UE.

Fora do âmbito das iniciativas concertadas dos Estados, mas também na procura de um direito transnacional uniforme, encontramos outras iniciativas privadas internacionais. São regras criadas por entidades e organizações internacionais de carácter privado que procuram reger directa, materialmente e sem remissão para a lei de um Estado, certos aspectos dos contratos internacionais; é caso das regras UNIDROIT (do Instituto Internacional para a Unificação do Direito Privado). Trata-se de um direito material especial para os contratos internacionais, elaborado não pelos Estados mas por organizações privadas e que é geralmente designado pela doutrina como “*Lex Mercatoria*”. Estas normas têm um carácter supranacional. São regras e princípios objectivos do comércio internacional e não constituem um verdadeiro direito positivo. Existe uma acesa polémica na doutrina sobre a validade destas normas; a grande maioria dos autores não as considera como fazendo parte da ordem jurídica dos Estados, entendendo não ser válida a remissão feita para elas nos contratos internacionais, celebrados entre particulares.

Neste sentido, Marques dos Santos, “A Convenção de Roma e as obrigações bancárias” in *Estudos em homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura*, vol. II, Coimbra, 2003, p.45ss (p.49-50); Moura Ramos, *Da Lei ...* p.507-515; veja-se em sentido oposto, Friedrich K. Juenger, “The Inter-American Convention of the Law Applicable to International Contracts: some highlights and comparisons” in *AJCL*, 1994 vol 42, p.381ss, autor que faz um resumo da posição sobre esta matéria nos direitos positivos dos Estados pertencentes à Organização dos Estados Americanos (OEA), a propósito da Convenção do México, a qual permite a designação pelas partes de normas de *Lex Mercatoria*.

<sup>7</sup> A um nível extra comunitário merece destaque a Convenção do México, de Março de 1994, com um papel importante ao estabelecer regras sobre contratos internacionais no âmbito da Organização dos Estados Americanos. Inspirada na Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, a Convenção do México tem uma particularidade que cabe referir por estar relacionada com a nota anterior. Enquanto que a Convenção de Roma não permite - quer através da escolha pelas partes ou, mediante o recurso aos mecanismos de conexão estabelecidos pela Convenção na ausência de escolha de lei pelas partes - a aplicação de normas que não sejam normas de direito positivo de um Estado, a convenção do México permite a escolha pelas partes de normas supra nacionais mediante o recurso à “*Lex Mercatoria*” e de regras de arbitragem privada internacional que não são consideradas direito positivo na opinião de grande parte da doutrina. Refira-se que a Convenção do México não

Como consequência desta actividade por parte do legislador internacional, ao nível do direito interno dos Estados verifica-se cada vez mais a perda do monopólio por parte destes na criação de regras jurídicas laborais e a perda da importância das fontes normativas internas, que passaram para um segundo plano. No entanto, verificamos que, por vezes, as instituições nacionais aplicadoras do direito têm dificuldade em interpretar e aplicar correctamente essas regras internacionais dimanadas pelas organizações de integração, no que toca às relações laborais de carácter internacional.

Em Portugal, o efeito da internacionalização das relações laborais começou a sentir-se no início dos anos oitenta. Retiramos esta conclusão da análise da jurisprudência portuguesa que fizemos para o presente trabalho. É sobretudo a partir desta época que começam a aparecer litígios relativos a contratos de trabalho que se encontram em conexão com diferentes ordens jurídicas, apreciados pelos nossos tribunais <sup>8 9</sup>.

O estudo e a análise do contrato de trabalho plurilocalizado é um estudo interdisciplinar que traça, impreterivelmente, uma linha transversal entre, sobretudo, três grandes ramos de direito: o Direito do Trabalho, o Direito Internacional Privado e o Direito Comunitário.

---

contem regras especiais sobre o contrato de trabalho, Friedrich K. Juenger, “The Inter-American Convention of the Law Applicable to International Contracts: some highlights and comparisons” AJCL 1994, vol. 42, p. 381ss; M. Diego Arroyo, RCDIP 1995, nº1 T.84, p.178.

<sup>8</sup> O primeiro acórdão que encontramos é o acórdão da Relação de Lisboa de 24.11.80; CJ 1980 T. IV, pág. 56. Ao nível da nossa doutrina, a primeira abordagem feita sobre este aspecto, da autoria de Monteiro Fernandes, é no entanto bastante anterior: “O Contrato de Trabalho no Direito Internacional Privado” ESC, nº10, 1964.

<sup>9</sup> Nos países da Europa que estudámos, verificámos que este fenómeno começou um pouco mais cedo. Em França, a partir dos anos 60 começam a aparecer acórdãos abordando este assunto, vejam-se as referências indicadas por Jean Déprez, “La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales” RJS 3/90, p.119ss.; no que toca à jurisprudência e respectiva evolução, o autor indica um acórdão da Cour de Cassation de 1959 (affaire société Lautier fils c/ Carton) e outras decisões da década de 60. Em Espanha, durante a década de 70 aparecem já decisões judiciais sobre este assunto; vejam-se os acórdãos do Tribunal Central del Trabajo (TCT) citados por Mercedes Moya Escudero, “La ley aplicable al contrato de trabajo en derecho internacional privado español” REDI XXXIV, nº1, 1982, p.89 (notas 42 e 43); o acórdão do STS de 6 de Novembro de 1979, referido por Alonso Olea/Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo*, Civitas, 2001, p.727 (nota 126); é também de 1974 a introdução do artigo 10º do C.Civil preceito que contém já regras de conflitos específicas para o contrato de trabalho internacional. Quanto à Itália, desde os anos 30 que o problema do contrato internacional de trabalho é debatido na doutrina e na jurisprudência; vejam-se os acórdãos referidos por Moura Ramos em *Da Lei...* p.801 (nota 919) e p.802 (nota 922) respectivamente uma sentença da Corte di Cassazione del Regno de 19.03.1939 e uma sentença de 06.10.49.

Na primeira parte do nosso trabalho procuraremos definir o enquadramento legal dos contratos de trabalho plurilocalizados no ordenamento jurídico português fazendo o levantamento da sua evolução histórica até à situação que existe actualmente.

Relativamente ao ordenamento jurídico português, o estudo do enquadramento legal do contrato de trabalho plurilocalizado e dos respectivos critérios de determinação da lei substantiva que lhe será aplicável poderá ser dividido, quanto a nós, em quatro momentos fundamentais :

1. Uma fase inicial durante a vigência das regras dos artigos 41º e 42º do Código Civil, relativas aos contratos em geral.
2. Uma segunda fase, condicionada pelas regras comunitárias a partir de 1994, com a entrada em vigor da Convenção de Roma no ordenamento português.
3. Uma terceira fase, com o aparecimento do Código do Trabalho - Lei 99/2003 de 27 de Agosto.
4. A situação na actualidade, resultante da revisão do Código do Trabalho operada pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro e da entrada em vigor do novo Regulamento Comunitário (CE) nº593/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais (Roma I), de 17.06.2008 .

Na segunda parte do nosso trabalho, analisaremos uma situação particular de contrato de trabalho plurilocalizado: o trabalho desenvolvido a bordo de plataformas petrolíferas. Este tipo de trabalho é em nossa opinião um caso paradigmático de contrato de trabalho plurilocalizado. Dada a natureza da actividade de pesquisa, exploração e produção petrolífera<sup>10</sup>, o trabalho subordinado desenvolvido no universo das empresas que se dedicam a esta actividade é um trabalho absolutamente internacional, desenvolvido num universo global<sup>11</sup>. O universo de actividade destas

---

<sup>10</sup> Na actividade petrolífera internacional a expressão inglesa *up stream* é o termo pelo qual se designa a actividade de pesquisa e produção de petróleo e gás natural; por seu lado a expressão *down stream* engloba a actividade de refinação e distribuição de petróleo e gás natural.

<sup>11</sup> É um trabalho desenvolvido em terra, no mar, em águas nacionais e internacionais, em espaços não submetidos a qualquer soberania dos Estados, em Estados em guerra, em Estados cuja autonomia e reconhecimento internacional não existe ou relativamente aos quais a posição da comunidade internacional neste aspecto não é concertada.

empresas e conseqüentemente dos seus trabalhadores não tem fronteiras, corresponde em absoluto aos limites do planeta terra.

Tendo em conta estas particularidades, não é fácil muitas vezes, determinar qual a lei que será aplicável a um contrato de trabalho desenvolvido a bordo de uma plataforma petrolífera.

As convenções e os esforços do legislador internacional desempenham aqui um papel importante para determinação da lei que será competente para dirimir os conflitos resultantes dos contratos de trabalho celebrados por estas empresas e seus trabalhadores.

Procuraremos analisar qual, ou quais, os critérios que melhor se apresentam para determinar a lei aplicável a estes contratos de trabalho.

## **1.2 - Razões para a escolha**

Por razões profissionais, fomos confrontados desde o início dos anos 1990 com as questões que se prendem com os contratos de trabalho plurilocalizados, concretamente com o trabalho prestado a bordo de plataformas e centros petrolíferos, em diversos locais do mundo. Estudámos o tratamento da doutrina e da jurisprudência portuguesas sobre o assunto.

A natureza deste tipo de trabalho é muito específica, revelando características que não encontramos em mais nenhum tipo de trabalho plurilocalizado<sup>12</sup>.

Portugal é um país onde não existem significativos recursos petrolíferos ou de gás natural. Quase não existem também empresas portuguesas envolvidas, em exclusivo, na actividade de pesquisa e produção petrolífera ou de gás natural<sup>13</sup>, ou empresas dedicadas às tecnologias de pesquisa e produção petrolíferas.

---

<sup>12</sup> O contrato de trabalho a bordo de navios e aeronaves será talvez aquele que se encontra mais próximo, apresenta no entanto diferenças que analisaremos.

<sup>13</sup> Excepção para a actividade desenvolvida pela Partex S.A. e pela PETROGAL-Petróleos de Portugal S.A. empresas portuguesas que participam na actividade de pesquisa e exploração petrolífera e de gás natural no território nacional, consorciadas com empresas estrangeiras. Refira-se também o

No entanto, existem trabalhadores portugueses nesta actividade contratados por empresas directa, ou indirectamente, ligadas à actividade de pesquisa e produção petrolífera e de gás natural<sup>14</sup>.

Foram estes factores que nos levaram a ser confrontados com o assunto e a estudá-lo; surgiram litígios e questões que cabiam enquadrar e resolver.

Nunca encontramos referência na doutrina portuguesa sobre este tipo concreto de trabalho ou sobre estes contratos de trabalho.

Quanto à jurisprudência, existem poucas decisões dos tribunais portugueses dirimindo litígios sobre o este tipo específico de contrato de trabalho.

Quanto a nós, os critérios legais gerais de determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho plurilocalizado não podem, sem mais, ser aplicados a este tipo específico de contrato de trabalho; por esse motivo, procurámos analisar detalhadamente e demonstrar qual o critério, ou critérios, que nos parecem ser aqueles que melhor se apresentam para determinar qual a lei aplicável ao contrato de trabalho prestado a bordo de plataformas petrolíferas.

---

envolvimento do Grupo GALP ENERGIA nesta actividade em diversos países, nomeadamente, Angola, Brasil, Timor-Leste e Moçambique.

<sup>14</sup> Trabalhadores altamente especializados nesta matéria nomeadamente engenheiros, ou uma outra categoria de trabalhadores não especialistas nesta área que desempenham funções diferentes como cozinheiros e camaroteiros, contratados por empresas que se dedicam à actividade de fornecimento de refeições e limpezas em plataformas petrolíferas.

## CAPÍTULO I – ANÁLISE DE DIREITO COMPARADO

Antes de aprofundarmos e tratarmos em concreto o tema que nos propusemos, cumpre fazer uma breve análise no Direito Comparado sobre o contrato de trabalho plurilocalizado. Analisaremos o tema no Direito Francês, Espanhol e Italiano.

### 1. - Perspectiva de conjunto quanto aos ordenamentos jurídicos abordados

Nestes ordenamentos existe actualmente uma uniformidade de soluções quanto aos conflitos de leis emergentes do contrato de trabalho plurilocalizado. Essas soluções legais, uniformes nos três mencionados países, tiveram a sua origem nas regras da Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, entretanto substituída pelo Regulamento (CE) nº 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho (Roma I) de 17.06.08, em vigor desde 25.07.08 e aplicável apenas aos contratos celebrados após 17.12.09; quanto aos contratos celebrados anteriormente a esta data continuam a ser regulados pelas regras da Convenção<sup>15</sup>.

A unificação do direito de conflitos dos três países, pertencentes à Comunidade Europeia, foi feita pela Convenção de Roma, no âmbito de um processo já iniciado anteriormente pela Convenção de Bruxelas Relativa à Execução de Decisões em Matéria Civil e Comercial de 1968, de comunitarização do Direito Internacional Privado dos países pertencentes à Comunidade Europeia. As regras de conflitos internas dos três ordenamentos, quanto às matérias constantes da Convenção, foram assim substituídas por esta<sup>16</sup>.

A Convenção de Roma entrou em vigor nos referidos ordenamentos jurídicos em momentos diferentes em consequência das respectivas adesões à Comunidade

---

<sup>15</sup> Regulamento (CE) nº 593/2008, JOUE, L 177/6 de 04.07.08; artigos 24º, 28º e 29º.

<sup>16</sup> “...A convenção não exclui, verdadeiramente, que um Estado contratante possa derogar expressamente as suas regras, editando as suas próprias regras de conflitos num determinado aspecto, mas esta possibilidade está submetida a um procedimento especial e deverá ser considerada como excepcional, nos termos do artigo 23º da convenção...” Fausto Pocar, “Le droit des obligations dans le nouveau droit international privé Italien” RCDIP 1996, p. 41 ss. (nota 2 da p.44), (tradução da nossa responsabilidade). Tal possibilidade encontra-se efectivamente consagrada no artigo 23º da Convenção: “Se um Estado Contratante, após a data de entrada em vigor da presente Convenção no que a ela se refere, desejar adoptar uma nova norma de conflito de leis relativamente a uma categoria especial de contratos abrangidos pela convenção, comunicará a sua intenção aos outros Estados signatários, através do Secretário-Geral do Conselho da Comunidades Europeias”.

Por outro lado, nas matérias de DIP em que a Comunidade Europeia não tenha exercido a sua competência reguladora e uniformizadora os Estados membros são livres de legislar ou celebrar com terceiros Convenções Internacionais.

Europeia: em França e Itália entrou em vigor em 01.04.91<sup>17</sup>, em Espanha em 01.09.93<sup>18</sup>. Como se referiu, actualmente as regras da Convenção foram substituídas pelo Regulamento Roma I.

A Convenção de Roma e o Regulamento Roma I serão analisados mais adiante no nosso trabalho, sendo certo que os considerandos que então tecermos sobre estes instrumentos se aplicam também aos ordenamentos que iremos abordar agora, tendo em conta o carácter uniforme destes instrumentos Comunitários.

Alguns países, como aconteceu com a França, antes mesmo da vigência da Convenção contaram com aplicações jurisprudenciais espontâneas de algumas das suas disposições, concretamente no que respeita ao contrato de trabalho internacional<sup>19</sup>.

Analisaremos a situação que existia nestes países antes da vigência da Convenção. O tratamento dado ao contrato de trabalho plurilocalizado nas três ordens jurídicas era diferente, conforme veremos.

---

<sup>17</sup> Desde 1 de Abril de 1991, data de início da sua vigência, a Convenção unifica quanto às obrigações contratuais as relações entre França; Itália; Dinamarca; Luxemburgo; Bélgica; Alemanha; Reino Unido e Grécia. A Convenção entrou em vigor na Holanda em 01.09.91.

Embora assinada em 19 de Junho de 1980 pelos ministros plenipotenciários da Bélgica, Luxemburgo, Holanda, França, R.F. da Alemanha, Itália e Irlanda, o início dos seus efeitos só se produziram, conforme decorria do texto da própria convenção, a partir do primeiro dia do terceiro mês seguinte ao depósito do sétimo instrumento de ratificação, o que veio a suceder em 29.01.91 com o depósito do instrumento de ratificação do Reino Unido, *Rapport concernant la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles* (Considérations Introductives p.4-9), Paul Lagarde/Mario Giuliano, JOCE C-282, 31.10.1980 ; M<sup>a</sup> Emilia Casas Baamonde /Manuel Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, Civitas, 2001, p. 721 (nota 117); João Reis, “Contrato de Trabalho e Convenção de Roma”, QL n<sup>o</sup>4 –1995 p.36 (notas 1 e 2); António Marques dos Santos, *Direito Internacional Privado Colectânea de Textos Legislativos de Fonte Interna e Internacional*, Almedina 1999, p.882.

<sup>18</sup> Espanha e Portugal, por força dos compromissos assumidos com a adesão ao tratado CEE, aderiram à Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais através da Convenção do Funchal, em 18.05.92. O instrumento de ratificação da Convenção do Funchal foi publicado em Espanha no B.O.E. em 19.06.93 entrando em vigor na respectiva ordem jurídica em 01.09.93. Por seu lado, Portugal depositou o respectivo instrumento de ratificação em 30.06.1994 após a ratificação da Convenção pela Assembleia da República (Resolução 3/94 de 03.02.94, DR I-A, n<sup>o</sup>28), tendo a Convenção de Roma entrado em vigor na ordem jurídica portuguesa em 01.09.94.

<sup>19</sup> Em França, nas decisões da Cour de Cassation de 1985 e 1986 e respectivo comentário feito por P. Lagarde, RCDIP, Vol. 75, p. 501, foi já abordado o tema da Convenção, referindo o autor que o tribunal aplicou a regra do artigo 6<sup>o</sup> da Convenção com todo o rigor (p.506 *ab initio*). A. Lyon-Caen, num artigo publicado em 1981, fala também nas referidas regras da Convenção quanto ao contrato de trabalho internacional, “La mise à disposition internationale du salarié”, DS n<sup>o</sup>12,1981 p.747ss.

Sobre este aspecto de aplicação espontânea feita pelos tribunais de alguns países da Comunidade Europeia das regras da Convenção de Roma antes mesmo da sua vigência, veja-se *Rapport concernant la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles* Paul Lagarde/Mario Giuliano ; M<sup>a</sup> Emilia Casas Baamonde “Conflictos de leyes e contrato de trabajo: el Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales” RL n<sup>o</sup>23, 1993, p.68; Carlos Adolfo T. Duarte, “A Lei aplicável ao contrato internacional de trabalho”, Revista de Ciência Política, vol. 29, Jul/Set 1986, Rio de Janeiro, p.89 ss.

Nos três sistemas admitia-se, genericamente, a possibilidade de escolha de lei pelas partes no que respeita ao contrato de trabalho mas com algumas particularidades. Em Itália, não existiam regras legais específicas para o contrato de trabalho, apenas para a generalidade dos contratos, admitindo-se com algumas reservas a referida regra de liberdade de escolha; excepção feita para o contrato de trabalho a bordo de navios e aeronaves que se encontrava expressamente previsto no artigo 9º do *Codice della Navigazione*, disposição legal que consagrava a liberdade de escolha <sup>20</sup>. A Espanha, autonomizava formalmente regras legais específicas para o contrato de trabalho, consagrando o referido princípio de liberdade de escolha também com algumas particularidades, conforme veremos. Por seu lado, a França não tinha regras de conflitos consagradas legislativamente sobre a lei aplicável ao contrato de trabalho; todas as soluções consagradas quanto ao assunto eram dadas pela jurisprudência que admitia, ainda que de um modo mitigado e com algumas particularidades, a referida regra da liberdade de escolha.

## 2. - FRANÇA

No *Rapport concernant la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles*, relatório sobre a Convenção de Roma, de Giuliano/ Lagarde é referido <sup>21</sup>, numa breve abordagem sobre as regras quanto à liberdade de escolha nos contratos, nos diversos países membros das Comunidades Europeias que, quanto ao direito francês a regra geral que consagra a autonomia da vontade das partes na escolha da lei aplicável aos contratos em geral tem uma base jurisprudencial que remonta a um acórdão de 5 de Dezembro de 1910 <sup>22</sup>. Por seu lado, um projecto de lei de 1967 que teve por objecto completar o *Code Civil* em matéria de direito internacional privado estabelecia no artigo 2312º que “*o contrato de carácter internacional e as obrigações dele resultantes, são submetidos ao império da lei que as partes hajam entendido colocar-se*” <sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> Norma de carácter especial, que abordaremos a propósito do direito Italiano, que consagra o referido princípio de liberdade de escolha mas com algumas reservas.

<sup>21</sup> Comentário ao artigo 3º, JOCE C-282 de 31.10.80, p.15.

<sup>22</sup> Proferido no affaire *American Trading Company/ Quebec Steamship Company*, Batiffol /Lagarde, *Droit International Privé* vol II, 1983 p. 245 ss; *Rapport ...* p. 15 (nota 13).

<sup>23</sup> Tradução da nossa responsabilidade. O referido projecto de lei não foi avante, Moura Ramos, *Da Lei...* p. 455 (nota 143).

O artigo 1134º do *Code Civil* estabelece as regras gerais quanto às obrigações referindo no seu primeiro parágrafo que: “*as convenções legalmente formadas têm valor de lei entre aqueles que as celebraram*”<sup>24</sup>.

Quanto aos contratos em geral no ordenamento francês, doutrina e jurisprudência no seguimento da referida regra legal, partilhavam a posição da consagração do princípio da autonomia da vontade das partes quanto à determinação da lei aplicável ao contrato.

Quanto aos contratos de trabalho plurilocalizados, qual era a situação em França antes de 1 de Abril de 1991 ?

O *Code du Travail* não continha qualquer artigo que expressamente tratasse da situação do contrato de trabalho plurilocalizado. Tal como acontecia quanto aos contratos em geral, não existia no sistema francês uma regra clara consagrada legislativamente sobre o contrato de trabalho internacional, existindo apenas regras de construção jurisprudencial no que tocava ao Direito dos Conflitos.

Do ponto de vista da protecção dos interesses do trabalhador, poder-se-á dizer que as soluções existentes eram menos satisfatórias do que as soluções que viriam a ser consagradas, mais tarde, na Convenção de Roma nomeadamente no seu artigo 6º. As regras nacionais, substituídas em 01.04.91, previam assim um regime menos favorável ao trabalhador <sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup>Tradução da nossa responsabilidade.

<sup>25</sup> Jean Déprez, “La loi applicable au contrat de travail international”, DS nº1-1991, p.23, afirma que não existia em França até à entrada em vigor da Convenção de Roma uma política de protecção dos trabalhadores nas relações internacionais de trabalho; refere também (p.21) que a construção jurisprudencial era, quanto ao aspecto da protecção dos interesses dos trabalhadores, menos satisfatória que as soluções previstas na Convenção de Roma. Em sentido diferente, referindo que não existem grandes diferenças de regime antes e depois da Convenção, Moura Ramos, *Da Lei...*, p. 828 *in fine*. Do que nos foi possível estudar quanto ao direito francês, parece-nos ser a opinião de Jean Déprez a mais correcta; mas, é preciso não esquecer que tendo em conta a inexistência neste ordenamento jurídico de regras legais específicas sobre o assunto, a posição da jurisprudência, de um modo geral sintetizada nestas páginas, teve muitos desvios.

Fundamentalmente, podemos destacar dois momentos quanto ao tratamento jurisprudencial do contrato de trabalho internacional<sup>26</sup>.

Uma fase inicial nos finais dos anos sessenta onde a jurisprudência não trata de forma especial o contrato de trabalho plurilocalizado, conferindo-lhe o mesmo tratamento que aos contratos em geral, sendo aplicada a regra da autonomia da vontade: a lei aplicável ao contrato seria a lei escolhida pelas partes<sup>27</sup>.

A partir de meados dos anos setenta, a jurisprudência passou a seguir quanto ao contrato de trabalho uma posição híbrida alternativa: misturando uma conexão imperativa - a (da) lei do lugar de execução - por um lado, e a invocação subsidiária da lei escolhida pelas partes por outro lado, desde que mais favorável ao trabalhador<sup>28 29</sup>. Não obstante haver sido determinada ou escolhida pelas partes a lei que iria reger o contrato, esta também poderia ser afastada caso a lei do lugar de execução fosse mais favorável para o trabalhador.

Na ausência de escolha de lei pelas partes, seria sempre aplicável a lei do lugar de execução do trabalho – *lex loci laboris*, por ser esta a conexão imperativa para a jurisprudência francesa<sup>30</sup>.

De acordo com a doutrina mais representativa da época<sup>31</sup>, a jurisprudência oscilava entre estas duas conexões: A regra da lei do lugar da execução - conexão imperativa -

---

<sup>26</sup> Fazendo uma síntese muito detalhada das posições e evolução da jurisprudência, ordenando-a por diversos períodos, veja-se Jean Déprez, “La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales”, RJS 3/90, p.119ss.

<sup>27</sup> *Da Lei ...* p.825ss.; “La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales”, RJS 3/90, p. 119-120.

<sup>28</sup> Neste sentido, Jean Déprez, “La loi applicable au contrat de travail international” DS nº1- 1991, p. 24, ponto 6 *in fine* e primeiro parágrafo do ponto 7 ;“La loi applicable.....” RJS 3/90 p.123 ponto 13 *in fine*;Moura Ramos, *Da Lei ...* p. 827 ss.

<sup>29</sup> “Ainsi, avant l’arrêt du 25 Janvier de 1984, la jurisprudence n’avait pas établi clairement un principe d’articulation de la loi d’autonomie et de la loi du lieu d’exécution du travail, mais elle s’orientait vers le principe de l’application de la loi d’autonomie plus favorable” M. A. Moreau Burlès, “L’Evolution récente de la jurisprudence dans le domaine de l’expatriation des salariés” DS nº 1- 1986 p. 29.

<sup>30</sup>Jean Déprez, “La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales” RJS 3/90 p.122 -123.

<sup>31</sup> Da qual destacamos: Jean Déprez, “Rattachements rigides et pouvoir d’appréciation du juge ....” DS nº4 –1995 p. 323; “La loi applicable au contrat de travail international”, DS nº1-1991 p.21; “La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales” RJS 3/90 p.119 ss ;comentarios de Antoine Lyon-Caen e P. Lagarde às decisões da Cour de Cassation de 1977-1978 e 1985-1986, RCDIP v. 68-1978, p. 701 e v.75–1986, p. 501; Marie-Ange Moreau Bourlès, “L’evolution récente de la

corrigida pela lei da autonomia - caso houvesse escolha de lei - desde que mais favorável ao trabalhador.

A escolha pelo critério de conexão da *lex loci laboris*, tinha a ver com uma opção feita pela jurisprudência de escolha do critério de proximidade do local de trabalho, na medida em que é no país onde o trabalhador executa (habitualmente) o trabalho que se estabeleceria o contacto mais forte com o contrato de trabalho, parecendo assim razoável para a jurisprudência, que fosse esta a lei que, na falta de escolha, fosse chamada a reger o contrato de trabalho por ser aquela com a qual este apresentava a ligação mais forte. No seu entender, seria esta a lei que apresentava a vocação mais forte para reger o contrato de trabalho e os problemas dele decorrentes<sup>32</sup>.

Ao fazer a opção por este elemento de conexão, no caso dos contratos de trabalho plurilocalizados, a jurisprudência afastava-se da regra geral de conflitos de leis consagrada para os restantes contratos, impedindo o juiz de livremente apreciar e designar a lei do contrato partindo dos índices de localização os quais deviam, de acordo com a doutrina que vimos citando<sup>33</sup>, ser soberana e livremente apreciados quanto ao caso em concreto. Na falta de escolha de lei pelas partes, o juiz acabava por ficar “amarrado” à regra (jurisprudencial) da *lex loci executionis*, com as consequências muitas vezes negativas de tal conexão imperativa<sup>34</sup>. A situação ficava por assim dizer “bloqueada” se não tivesse havido escolha de lei pelas partes ou, se estas na sua escolha tivessem também eleito a lei do local de execução. Nestes casos, não restava alternativa ao juiz que seguir a regra e aplicar a lei do local de execução

---

jurisprudence dans le domaine de l'expatriation des salariés” DS nº 1-1986, p.23; Comentário à decisão da Cour de Cassation de 30.06.93, RCDIP nº2 -1994 p.323.

<sup>32</sup> Jean Déprez, “Rattachements rigides ....” p. 324, ponto 2; “...*En efecto, siendo el trabajo «la prestación característica» del contrato de trabajo y ligada como normalmente lo está a un lugar determinado, no es extraño que este lugar sea también normalmente el decisivo, como el de «conexión más estrecha» de la relación... El lugar de implantación del contrato de trabajo es el lugar de prestación de los servicios y ejerce «un magnetismo irresistible» para la determinación de la ley aplicable....*” F. Gamillscheg citado por M<sup>a</sup> Emilia Casas Baamonde *Derecho del Trabajo*, Civitas, 2001, p. 727.

<sup>33</sup> Destacando-se sobretudo a opinião de Jean Déprez.

<sup>34</sup> Neste sentido vide Jean Déprez, “Rattachements rigides .....", p 324 nota de rodapé (7), referindo-se a uma posição jurisprudencial minoritária que seguia a regra da vontade das partes e na ausência de escolha recorria à designação pelo juiz da lei aplicável ao contrato, mediante o método dos índices de localização. O juiz indagava qual o país com o qual o contrato de trabalho apresentava uma ligação ou conexão mais estreita e aplicava essa lei; “... *num sistema de conexões imperativas não há lugar para uma livre procura da lei do contrato através do método da localização...*“(tradução da nossa responsabilidade) id. “La loi applicable au contrat de travail international” p. 24; A. Lyon-Caen e P. Lagarde, comentário às decisões da Cour de Cassation de 1977 - 1978 e 1985 - 1986, RCDIP vol. 68-1978, p. 701 e vol.75 - 1986, p. 501.

do contrato de trabalho, fossem quais fossem os resultados. O facto desta lei ser menos favorável para o trabalhador não impedia o juiz de a aplicar<sup>35</sup>.

Para que fosse possível ir buscar a lei francesa - mais favorável – e ser esta a lei que regesse o contrato, era necessário fazer valer o mecanismo da ordem pública contra a lei chamada pela conexão ou, fazer valer um outro mecanismo, que consistia em adoptar uma regra de conflitos que permitisse ao trabalhador expatriado escolher a sua lei de base: a lei francesa. Mas a jurisprudência francesa nunca foi, de um modo geral, até tão longe nas suas soluções<sup>36</sup>.

A doutrina entendia que a solução seguida pela jurisprudência, cujas linhas gerais atrás se definiram, não trazia quanto ao contrato de trabalho plurilocalizado a mais justa das soluções<sup>37</sup>, não existindo em França até à entrada em vigor da Convenção de Roma uma política de protecção do trabalhador, no que respeita ao contrato de trabalho plurilocalizado, que salvaguardasse os direitos destes trabalhadores, por oposição às relações laborais puramente internas onde a protecção do trabalhador como a parte mais fraca da relação era francamente protegida.

Esta opção da jurisprudência francesa pela *lex loci executionis* trazia, no que respeita aos contratos de trabalho plurilocalizados, resultados por vezes chocantes conduzindo à aplicação pelo tribunal de uma lei estrangeira particularmente desfavorável ao trabalhador<sup>38</sup>, soluções que alguns autores chegaram a referir como uma verdadeira denegação de justiça e um favorecimento da posição do empregador.

A situação tornava-se ainda mais injusta no que respeita ao contrato de trabalho desenvolvido a bordo de aeronaves. A opção do juiz pela *lex loci executionis* era, no que respeita a este tipo especial de contrato de trabalho plurilocalizado, muito controversa.

Foram discutidos nos tribunais franceses casos importantes sobre este contrato de trabalho plurilocalizado com características muito particulares; destacamos os *affaires*

---

<sup>35</sup> Jean Déprez, “La loi applicable au contrat de travail international” p. 21 e “Rattachements rigides...” p.325.

<sup>36</sup> Neste sentido, id. ibid.

<sup>37</sup> Id. ibid.

<sup>38</sup> Vide acórdãos relatados por Jean Déprez in “La loi applicable au contrat de travail international” DS nº1 – 1991, p. 21ss. affaire Ponzio et affaire Sté. Minéo; sobre o affaire Air Afrique veja-se Yves Chauvy, “Conflits de lois et contrat de travail : détermination de la loi applicable au licenciement de salariées protégées et au licenciement économique - Cour de Cassation 10.07.92, Air Afrique” DS nº 1 – 1993 e Jean Déprez, “La loi applicable au licenciement du personnel navigant des compagnies aériennes” RJS 5/93 p. 279 ; A. Lyon-Caen e P. Lagarde comentário às decisões da Cour de Cassation de 1977-1978 e 1985-1986, RCDIP vol. 68-1978, p. 701 e vol. 75-1986, p. 501.

Air Afrique e Air Maroc que deram origem a vários artigos e comentários na doutrina<sup>39</sup>. Aplicar o critério da *lex loci executionis* para a resolução dos litígios emergentes destes contratos era, para alguns autores, pura ficção e uma solução totalmente artificial<sup>40</sup>.

Com a entrada em vigor da Convenção de Roma a partir de 1991, as mudanças ao quadro que atrás se expôs não foram radicais, o que não significa que a vigência da Convenção na ordem jurídica francesa não tenha trazido mudanças importantes<sup>41</sup>.

Muito embora a Convenção não tenha alterado os mecanismos de escolha de lei pelas partes e na falta de escolha se tenha mantido a regra de aplicação da lei do local onde o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho, regras que continuam à primeira vista a ser as mesmas que já eram seguidas pela jurisprudência francesa antes da entrada em vigor da Convenção, ao confrontarmos as regras existentes na ordem jurídica francesa antes da vigência da Convenção com a regra constante no seu artigo 6º relativa ao contrato de trabalho, verificamos que se mantém a regra de liberdade de escolha de lei pelas partes constante do artigo 6º nº1, primeira parte, e na falta de escolha a regra da *lex loci laboris* constante do artigo 6º nº2 a); mas, a Convenção vai mais longe do que as soluções consagradas até então pela jurisprudência francesa; com efeito, a escolha da lei pelas partes sofre agora uma limitação: essa escolha não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável na falta de escolha.

Na falta de escolha de lei pelas partes o contrato reger-se-ia pela regra da *lex loci laboris*: artº 6º nº 2 a) da Convenção, regra já anteriormente consagrada pela jurisprudência francesa: era o critério da proximidade<sup>42</sup>.

Mantém-se assim, de um modo geral, a regra que atribui competência à *lex loci laboris*, que será afastada sempre que a lei de autonomia seja mais favorável; no entanto, a liberdade de autonomia não pode ter como consequência privar o

---

<sup>39</sup> Id. ib. e ainda Helene Gaudemet-Tallon “Sur l’affaire Air Afrique” DS nº5 - 1986, p.406;

Sobre o affaire Air Maroc: Marie Ange Moreau Bourlés, “Evolution récente de la jurisprudence dans le domaine de l’expatriation de salariés” DS nº 1-1995.

<sup>40</sup> Yves Chauvy, ob.cit. DS nº 1-1993, p.74; P.Lagarde, ob. cit. RCDIP v.75 –1986, p. 509.

<sup>41</sup> No sentido de que a Convenção não veio trazer grandes mudanças quanto à solução consagrada pela jurisprudência francesa, Moura Ramos, *Da Lei...* p.828 *in fine* e 829; Jean Déprez, “Rattachements...” DS nº4-1995 p. 325 ponto 4 *ab initio*.

<sup>42</sup> Jean Déprez, ob.cit. p. 324 ponto 2.

trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que lhe seria aplicável na falta de escolha, artigo 6º nº1 da Convenção.

A grande novidade que a Convenção vem trazer quanto às soluções existentes em França, parece residir na parte final do nº2 do artigo 6º deixando ao juiz a possibilidade de afastar as regras precedentes se, do conjunto das circunstâncias resultar que o contrato apresenta uma conexão ou ligação mais estreita com um outro país, caso em que será aplicável a lei desse país.

Esta cláusula de excepção é uma novidade no direito francês no que respeita ao contrato de trabalho plurilocalizado. O poder que veio conferir ao juiz é muito mais amplo do que aquele que este dispunha antes da vigência da Convenção que consistia, apenas, em aplicar a lei do lugar de execução do contrato em vez da lei de autonomia, se mais favorável, mas sem chegar a indagar quanto à existência de ligações mais estreitas do contrato de trabalho com a lei de um outro país<sup>43</sup>; neste aspecto o texto da Convenção vai mais longe do que as soluções previstas até então<sup>44</sup> conferindo ao juiz o poder para aferir qual a lei que lhe parece mais apropriada para reger o caso concreto, relevando os seus principais pontos de contacto com a lei deste ou daquele país<sup>45</sup>.

Paul Lagarde elogia a oportunidade desta cláusula de excepção, contida no referido artigo 6º nº2 parte final da Convenção, referindo precisamente que ela permitirá evitar consequências prejudiciais para o trabalhador, ilustradas pela jurisprudência francesa dos últimos anos, de uma conexão rígida do contrato de trabalho à lei do lugar de execução<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> Jean Déprez, “Rattachements ...” p. 326, ponto 5: “*le pouvoir qu’il laisse au juge est bien plus étendu que dans le système antérieur où il consistait seulement à compléter la loi du lieu d’exécution par la loi d’autonomie plus favorable, mais sans aller jusqu’à l’écarter en arguant de liens plus étroits du contrat avec un autre pays. Le texte de la convention va beaucoup plus loin...*”

<sup>44</sup> Excepção para a tal corrente minoritária da jurisprudência referida por Jean Déprez, id. p.324, nota de rodapé (7).

<sup>45</sup> Esta possibilidade que se abre ao juiz, prevista no artigo 6º nº2 parte final da Convenção “a não ser que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, sendo neste caso aplicável a lei desse outro país”, coincide com o método seguido pela referida corrente minoritária da jurisprudência francesa de localização objectiva do contrato e que era utilizado na ausência de escolha de lei pelas partes. Sobre esta corrente vejamos as referências das duas notas anteriores e ainda do mesmo autor “La loi applicable au licenciement du personnel navigant des compagnies aériennes” RJS 5/93 p.280 concretamente ponto 3 *in fine*, “La loi applicable au contrat de travail ...” RJS 3/90, p. 127 ss. pontos 23 a 25.

<sup>46</sup> “Le nouveau droit international privé des contrats après l’entrée en vigueur de la Convention de Rome du 19 de Juin 1980” RCDIP 1991- nº2, p.320.

Com a entrada em vigor da Convenção na ordem jurídica francesa abandonou-se o método clássico das conexões híbridas alternativas pré-estabelecidas: lei do lugar de execução, afastado pela lei de autonomia se mais favorável; passando o juiz a ter o poder de indagar e escolher a lei que lhe parece mais apropriada para reger o caso, tendo em conta os seus pontos de contacto com a lei deste ou daquele país<sup>47</sup>.

Quanto ao artigo 122-14-8 do *Code du Travail* relativo aos trabalhadores destacados para trabalhar no estrangeiro, no seio de um grupo internacional de sociedades, com a entrada em vigor da Convenção na ordem jurídica francesa passou a ser uma norma de direito puramente interno pois a partir da respectiva entrada em vigor as relações laborais plurilocalizadas passaram a ser todas elas dirimidas pelas regras da Convenção. Assim, o artigo que era considerado uma verdadeira regra material de direito internacional privado perdeu essa característica, tornando-se numa norma de direito interno, dando lugar às regras da convenção de Roma, respectivamente aos artigos 3º,6º,7º<sup>48</sup> e às regras constantes da Directiva 96/71/CE sobre destacamento de trabalhadores, aplicável por força da remissão do artigo 20º da Convenção que estabelece o princípio do primado do direito comunitário.

A abordagem do direito francês no que tange o contrato de trabalho plurilocalizado não ficaria completa sem uma referencia relativa à questão das *lois de police*<sup>49</sup>.

No que respeita ao contrato de trabalho e às questões que se prendem com o Direito do Trabalho, a maioria das ordens jurídicas contêm grande número de normas imperativas que têm por base uma ideia essencial: é necessário tutelar a posição do trabalhador, parte mais fraca da relação laboral. O jogo de conexões e conflitos com diversas e diferentes ordens jurídicas trazido pelo contrato de trabalho plurilocalizado e a possibilidade de aplicação do Direito Substantivo de um determinado ordenamento jurídico estrangeiro chamado a reger uma parte ou a totalidade dos

---

<sup>47</sup> Parece-nos no entanto que, fugindo à regra habitualmente seguida pela jurisprudência antes da vigência da Convenção, no affaire Air Afrique foi este o caminho seguido, vejam-se as conclusões do advogado geral Yves Chauvy ob. cit. DS nº1-1993; também Jean Déprez, “Rattachements rigides et pouvoir d’appréciation du juge dans la détermination de la loi applicable au contrat de travail international”, DS nº 4-1995, “La loi applicable au licenciement du personnel navigant des compagnies aériennes”, RJS 5/93; “La loi applicable au contrat de travail ....”, RJS 3/90.

<sup>48</sup> Neste sentido, M. A. Moreau, “Contrat de Travail – Contrat conclu et initialement exécuté en France - Cour de Cassation (Ch. soc.), 30.06.93 (2 arrêts)” RCDIP nº2-1994, p. 321.

<sup>49</sup> Na terminologia da Convenção de Roma (artigo 7º) «Disposições Imperativas».

aspectos do contrato de trabalho plurilocalizado poderá ser limitada por normas imperativas.

As normas imperativas decorrem, fundamentalmente, de razões de protecção do trabalhador tendo em vista a realização de uma política de protecção social; e razões de salvaguarda dos princípios fundamentais respeitantes à organização social, política e económica de um Estado. No território da execução do trabalho existem regras imperativas, necessariamente aplicáveis a todas as relações jurídico laborais que nesse território se executam e desenvolvem, seja qual for a situação do trabalhador. Regras relativas a despedimentos, exercício de direito de greve, higiene saúde e segurança no trabalho, limites de duração máxima do trabalho, trabalho nocturno, podem ser regidas, imperativamente, pela lei do lugar de execução do trabalho; são imperativas, seja qual for a lei chamada a reger o contrato de trabalho.

O ordenamento jurídico francês é uma das ordens jurídicas que consagra, como mecanismo de protecção no que respeita ao contrato de trabalho, a existência destas normas, denominadas *lois de police*.

Os autores franceses que tratam da problemática do contrato de trabalho internacional e sobretudo a jurisprudência, na análise das questões relativas ao contrato de trabalho internacional, abordam quase sempre a questão das *lois de police* quanto às soluções encontradas para a resolução das questões do contrato de trabalho internacional.

O artigo 3º do *Code Civil* trata expressamente das *lois de police et de sûreté*, nele se referindo que as leis de polícia e de segurança obrigam todos aqueles que habitam o território.

A partir dos anos 70, a jurisprudência francesa começa a ter em conta nas suas decisões a questão das *lois de police* no que respeita aos contratos de trabalho plurilocalizados<sup>50</sup>. Em 1974, a propósito do *affaire du comité d'entreprises de la «Compagnie des Wagons –lits» Ph. Francescakis* referia-se à sua importância<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> Como decisões importantes quanto a este aspecto, refiram-se as decisões de 31.05.72, Soc. Expand Afrique / Thuiller, algumas decisões proferidas sobre o *affaire Air Maroc* (31.03.78 Royal Air Maroc / Bertin) a decisão de 1975 da Cour d'Appel de Paris sobre o *affaire Club Méditerranée*. Neste sentido,

As *lois de police* prevalecem sobre a lei de autonomia, mais favorável ao trabalhador, na medida em que o tribunal entendia que as leis de um determinado território, onde se executa o trabalho e que regem a organização e a regulamentação administrativa do trabalho, devem prevalecer sobre todas e quaisquer outras, considerando-as *lois de police* de carácter territorial mesmo que fossem menos favoráveis ao trabalhador. Estabelecia-se nestas matérias um domínio de competência exclusiva da lei do lugar de execução do trabalho que derogava o princípio da lei da autonomia, prevalecendo sobre a lei escolhida pelas partes<sup>52</sup>.

As *lois de police* tiveram por parte da jurisprudência francesa, a propósito do contrato de trabalho internacional, numa fase inicial - década de 70 -, uma interpretação confusa. As suas decisões apresentavam uma certa indefinição confundindo os conceitos subjacentes a regras de conflitos de leis e às *lois de police*<sup>53</sup>.

Mais tarde, nos anos 80, passou a ser pacificamente aceite pela jurisprudência e pela doutrina que as *lois de police* assimilam ou absorvem a relação jurídica internacional a uma relação jurídica interna. A *loi de police* deve ser aplicada de acordo com o Estado que a ditou a todas as relações jurídicas que apresentem um elemento de conexão com a ordem jurídica desse Estado e que a torna, por isso, competente. Esta competência não resulta assim das regras de conflitos de leis mas sim de um âmbito de territorialidade. A regra de conflitos não é chamada sequer a intervir. Tudo se passa dentro de um contexto diferente, o território.

M. A. Moreau referia em 1986, sobre a evolução recente da jurisprudência francesa e a propósito das *lois de police* que, “*se a aplicação da lei de police do lugar de*

---

M.A. Moreau, “L’évolution récente de la jurisprudence dans le domaine de l’expatriation de salariés” DS nº1-1986, p. 28 ss, Jean Déprez, “Rattachements rigides...” DS nº 4 – 1995, p. 325 ; “La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales” RJS 3/90 p.130, ponto 29; Yves Chauvy, DS nº 1-1993, p.75-76.

<sup>51</sup> “...Tudo se passa como se, no domínio do direito do trabalho, existisse todo um conjunto de obrigações muito próximas do direito público, obrigações imperativas para todos aqueles que se apresentam como empregadores, porque essas obrigações visam a protecção do trabalhador... As leis que regem as condições de trabalho sendo leis de policia e de segurança (*lois de police et de sûreté*) no sentido dado pelo artigo 3º 1ª parte do Code Civil, aplicar-se-ão em todo o território e por princípio, consequentemente, a toda a pessoa que empregue trabalhadores no território...” (tradução da nossa responsabilidade) p.283-284 (conclusões do Commissaire du gouvernement junto do Conseil d’ Etat) “Lois d’application immédiate et droit du travail - l’ affaire du comité d’entreprise de la «Compagnie des Wagons-lits» ” RCDIP – 1974, p.273ss.

<sup>52</sup> M. A. Moreau, “L’évolution récente de la jurisprudence...” DS nº 1-1986, p. 29.

<sup>53</sup> Neste sentido a interrogação levantada por Ph. Francescakis ob. cit. p. 282 *in fine*.

*execução do trabalho não oferece grande contestação, o problema coloca-se quanto à questão de saber se a lei de police pertencente quer ao foro ou, à lei de autonomia, será susceptível de ser aplicada, todas as vezes que a situação jurídica entra no seu campo de aplicação, em virtude da vontade do legislador de assegurar, imperativamente, a protecção individual do trabalhador, seja qual for o lugar de execução do trabalho* <sup>54</sup>.

O princípio da aplicação geral da lei de autonomia encontra o seu fundamento no limite funcional e teológico da *loi de police*: fora do campo de aplicação da *loi de police* do local de execução do trabalho, a lei de autonomia apresenta vocação para reger a situação jurídica quer as suas disposições sejam elas *lois de police* do foro ou estrangeiras. O mecanismo da lei mais favorável, assegurava assim a coerência da articulação entre a lei de autonomia e a lei do lugar de execução do trabalho, ou de qualquer outra lei que reivindicasse a sua competência<sup>55</sup>. A coerência entre a articulação da lei de autonomia e a lei do lugar de execução seria dada pela escolha da lei mais favorável, feita pelo juiz <sup>56</sup>.

Mas, este mecanismo de coerência entre lei de autonomia e lei do lugar de execução, conseguido através da regra da lei mais favorável ao trabalhador, que o Direito Francês consagrava, podia sofrer de acordo com a autora que vimos referindo<sup>57</sup>, alguns desvios provocados pela *loi de police* : a) o limite à aplicação geral da regra da lei de autonomia podia ser provocado pela existência na *loi de police* do lugar de execução do trabalho de uma interdição ou proibição de acordar sobre um elemento ou ponto concreto quanto a certas vantagens mais favoráveis ao trabalhador; b) pela existência na *loi de police* do foro de uma competência imperativa, exclusivamente territorial. No primeiro caso, a competência da *loi de police* do lugar de execução do trabalho implica não um mínimo mas um máximo de protecção<sup>58</sup>. O segundo caso

---

<sup>54</sup> “L’évolution ....” DS nº1 – 1986, p.30.

<sup>55</sup> Será actualmente uma «disposição imperativa» estrangeira, de acordo com o artigo 7º nº 1 da Convenção de Roma.

<sup>56</sup> Se, por exemplo, na lei do lugar de execução o tempo de repouso fosse menos favorável ao trabalhador, este podia fazer valer a lei de autonomia, se mais favorável; neste sentido, M. A. Moreau, “L’evolution ....” DS nº 1-1986, p. 30 *in fine*.

<sup>57</sup> Id. ib.

<sup>58</sup> Exemplo: no território do lugar de execução do trabalho a existência de uma interdição expressa de aumentar os salários como forma de evitar a inflação, mesmo que o contrato de trabalho fosse regido por uma lei diferente da lei do lugar de execução.

refere-se às *lois de police* do foro que têm uma finalidade ou um âmbito de protecção exclusivamente territorial <sup>59</sup>.

Um empregador que recebe na sua empresa um trabalhador, submetido pelo seu contrato de trabalho a uma lei mais favorável que a lei do lugar de execução, aceita implicitamente que este possa gozar de um estatuto diferente daquele à qual se encontra submetida a restante colectividade de trabalhadores. Na hipótese de ser a lei francesa a lei de autonomia, particularmente proteccionista do trabalhador, o trabalhador francês poderá reivindicar, se a lei francesa for mais favorável que a lei do local de execução, o benefício da regulamentação da duração do trabalho bem como as condições de trabalho previstas na lei francesa <sup>60 61</sup>.

A vigência da Convenção de Roma veio, quanto à questão das *lois de police*, resolver o problema em que se debatiam jurisprudência e doutrina francesas, através do respectivo artigo 7º, deixando ao juiz o poder de determinar se será a lei do foro ou uma outra lei a aplicável, sem que este tenha que recorrer ao critério da aplicação da lei de autonomia por ser mais favorável.

Com efeito, o artigo 7º prevê, seja qual for a lei escolhida, se o ordenamento de um determinado país apresenta uma conexão mais estreita com a situação, concretamente em razão da localização do lugar de actividade do empregador, a aplicação das leis deste país. Assim, poderá não vir a ser aplicada a lei de autonomia mesmo sendo a mais favorável <sup>62</sup>.

---

<sup>59</sup> Exemplo: regulamentação imperativa relativa a despedimentos e a regulamentação administrativa do trabalho apenas serão efectivas dentro do respectivo território, devendo ser respeitadas por todos os empregadores dentro desse mesmo território quer sejam nacionais do território ou não mas, não poderá ser efectiva para um empregador estrangeiro fora do território.

<sup>60</sup> É a opinião da autora que vimos referindo.

<sup>61</sup> A aplicação do princípio da lei mais favorável ao trabalhador pela jurisprudência desta forma tão ampla, acabaria por levar os empregadores a introduzirem, cada vez mais, cláusulas expressas e explícitas quanto à regulamentação do trabalho de acordo com a lei do lugar de execução do trabalho nomeadamente quanto a horários, férias e toda e qualquer condição de trabalho, procurando com isso submeter o trabalhador expatriado às condições da lei do lugar de execução, impedindo-o de negociar melhores condições para o seu contrato de trabalho procurando afastá-lo da lei francesa, mais favorável. O resultado é que o trabalhador expatriado ficava sujeito a uma protecção social e condições de trabalho mais fracas.

<sup>62</sup> Esta interpretação do artigo 7º da C.R. da autora que vimos seguindo (ob. cit. p 30), feita em 1986, merece-nos um reparo: também pela aplicação da regra do artigo 6º nº 2, último parágrafo, a conclusão seria a mesma. Parece-nos que a A. faz alguma confusão entre as regras do artigo 7º nº1 e 2 e a regra do artigo 6º que indicamos, facto que não é de estranhar tendo em conta a época do comentário.

Estes os principais aspectos que, quanto à ordem jurídica francesa, regiam a problemática do contrato de trabalho plurilocalizado antes da vigência da Convenção de Roma.

### 3. - ESPANHA

Ao contrário do que sucedia no ordenamento jurídico francês, onde o contrato de trabalho internacional não tinha consagração legal expressa mas apenas soluções conferidas pela jurisprudência, o ordenamento jurídico espanhol antes da vigência da Convenção de Roma tinha normas que, expressamente, consagravam regras quanto à lei aplicável ao contrato de trabalho plurilocalizado.

Espanha era um dos países europeus que estabelecia para as relações laborais internacionais uma regra de conflitos especial.

Dois dispositivos de normas tratavam do problema do contrato de trabalho plurilocalizado: O Código Civil (C.C.) especialmente no seu artigo 10.6, capítulo IV – Normas de Derecho Internacional Privado; e o Estatuto de los Trabajadores (E.T.), artigo 1.4.

Quanto aos contratos e obrigações em geral dispunha a regra constante no artigo 10.5 do C.C. O artigo 10.6 consagrava uma regra especial para o contrato de trabalho internacional <sup>63</sup>.

A partir de 1980 <sup>64</sup> o artigo 1.4 do E.T. veio complementar, quanto ao contrato de trabalho, a regra geral estabelecida no artigo 10.6 do C.C. <sup>65</sup>. A afirmação que

---

<sup>63</sup> O artigo 10º do C.C. foi introduzido em 1974 pelo Decreto 1836/1974 de 31 de Maio. O Código Civil Espanhol de 1889, que poucas regras continha sobre a matéria de conflitos de leis, não contemplava normas de conflitos para as obrigações. Estas lacunas eram colmatadas mediante decisões dos tribunais. Neste sentido, António Ortiz-Arce, “El nuevo sistema español de derecho internacional privado (conflictos de leyes) REDI vol. XXX 1977, p.57ss.

<sup>64</sup> O Estatuto de los Trabajadores foi introduzido pela Ley 8/1980 de 10 de Março e reformado em 1995 pelo Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Março.

<sup>65</sup> Segundo M<sup>a</sup> Emilia Casas Baamonde, o artigo 1.4 do E.T. já se encontraria derogado mesmo antes de 1 de Setembro de 1993, data da entrada em vigor da Convenção de Roma em Espanha, por virtude da sua incompatibilidade com a liberdade de circulação prevista no tratado CEE ao qual a Espanha havia aderido em 1986. O preceito - construído tendo por base a nacionalidade espanhola dos trabalhadores, do empregador e a contratação em Espanha desses trabalhadores - consagra uma discriminação em razão da nacionalidade, estabelecendo um proteccionismo quanto aos trabalhadores espanhóis, que o Direito Comunitário não consente, “Conflictos de Leyes y Contrato de Trabajo: el Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales” RL nº23-1993, p.68; Sobre a questão, Olga F. Bazurko, *La determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional*

acabamos de fazer não era pacífica. Com efeito, alguma doutrina entendia que o artigo 1.4 do E.T. simplesmente derogava o artigo 10.6 do C.C. constituindo uma verdadeira regra de conflitos unilateral <sup>66</sup>.

A determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho internacional envolve no direito espanhol o problema inicial de saber se a determinação da lei aplicável ao contrato se faz por uma norma imperativa ou pela vontade das partes.

Da leitura dos artigos 10.6 do C.C. e 1.4 do E.T. e de acordo com a doutrina da época, muito embora o artigo 10.6 do C.C. consagrasse em termos gerais a regra da autonomia da vontade das partes na escolha da lei aplicável ao contrato de trabalho, o artigo 1.4 do E.T. não a consagrava, constituindo assim uma excepção à regra geral de autonomia da vontade <sup>67</sup>. O artigo 1.4 do E.T. limita, efectivamente, a regra geral de autonomia da vontade das partes estabelecendo a aplicação obrigatória da lei espanhola às situações nele previstas: contratos celebrados em Espanha entre trabalhadores de nacionalidade espanhola e empresas espanholas, para prestar serviço no estrangeiro, sem prejuízo das normas imperativas da *lex loci laboris*.

Pese embora esta solução contemplada no artigo 1.4 do E.T., que abordaremos adiante, podemos afirmar que, de modo geral, o ordenamento espanhol consagrava a regra de autonomia da vontade das partes no que respeita ao contrato de trabalho, nos termos da regra estabelecida no artigo 10.6 do C.C., primeira parte <sup>68</sup>.

A liberdade de autonomia era no entanto limitada por diversos preceitos legais que passamos a enumerar :

---

Aranzadi, 2006, p. 51-54. Miguel Gardeñes Santiago, “La Regulación Conflictual del Contrato de Trabajo en el Reglamento Roma I: una oportunidad perdida” AEDIPr, T.VIII, 2008 p.388 (nota 4); Germán Barreiro González et al. *Trabajadores en el Extranjero (desplazados e expatriados)* Ed. Francis Lefévre 2002, p 29, ponto 130.

<sup>66</sup> Luis Sala Torregrosa, “Jurisprudencia española DIP, comentario à las sentencias del T. S. (social)” REDI, vol. XXXV nº 2 1983, p. 536-538; Mercedes Moya Escudero, “La Ley aplicable al contrato de trabajo en derecho internacional privado español” REDI, vol. XXXIV nº 1 1982, p.96-97; Germán Barreiro González et al., *Trabajadores en el Extranjero (desplazados e expatriados)*, p. 29, ponto 130; José Vida Soria/ Cristóbal Molina Navarrete, referem “...éste desplazó en su día la regulación del artículo 10.6 del Código Civil...”, *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2008, p.302.

<sup>67</sup> Neste sentido, Olga F. Basurko ob.cit. p.52 nota 9; M. Casado Abarquero, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional* Aranzadi, 2008, p.230.

<sup>68</sup> É também a opinião de M. Alonso Olea /Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo* 2001 p.724, Moura Ramos, *Da Lei...* p. 796, veja-se no entanto a nota 905, onde o autor indica a opinião crítica de vários autores espanhóis, opinião que actualizamos com a doutrina constante das obras citadas na nota anterior.

O primeiro limite era dado pelas regras constantes na Constituição Espanhola, estabelecendo-se que nenhuma norma de direito estrangeiro será aplicada em Espanha pelos tribunais espanhóis, fruto da liberdade de escolha das partes, se violar a dignidade da pessoa humana ou os direitos a essa dignidade inerentes: artigo 10.1 da Constituição; ou em suma, se violar algum preceito Constitucional Espanhol <sup>69</sup>.

O segundo limite encontrava-se expressamente previsto no Código Civil Espanhol, artigos 10.6 e 8.1 e no Estatuto de los Trabajadores, artigos 1.4 e 3.5 e dizia respeito às *leyes de policía*.

Curiosamente quanto ao E.T., nos referidos preceitos legais opta-se por uma denominação nem sempre igual que poderá causar algumas imprecisões; com efeito, no artigo 1.4 o legislador espanhol usa a expressão “*normas de orden público*”, no artigo 3.5 “*disposiciones legales de derecho necesario*”. Do que nos foi possível investigar concluímos que o legislador usou expressões diferentes mas pretendia referir-se sempre a uma única realidade: às *leyes de policía*.

O C.C. afirma no artigo 10.6 que a liberdade de escolha das partes não poderá prejudicar o disposto no artigo 8.1 C.C. ou seja, não poderá prejudicar as *leyes de policía* espanholas e estas, conforme dispõe o artigo: obrigam a todos os que se encontrem em território espanhol.

No entanto, o referido princípio de liberdade de escolha de lei pelas partes não sofreria limites pelas *leyes de policía* se a lei estrangeira escolhida trouxesse um resultado mais favorável para o trabalhador que a aplicação das regras consagradas nas *leyes de policía* espanholas, por força do princípio mais favorável ao trabalhador, consagrado pelo direito laboral espanhol no artigo 3.3 do E.T. <sup>70</sup>

Conforme referimos, o artigo 1.4 do E.T. estabelecia um limite à regra da liberdade de escolha e uma derrogação ao artigo 10.6 do C.C.. Com efeito, o preceito determinava a regra da extraterritorialidade da legislação espanhola para regular os contratos de trabalho celebrados em Espanha, entre empresas espanholas com trabalhadores

---

<sup>69</sup> Veja-se com interesse Luis Sala Torregrosa, “Jurisprudencia española DIP, comentario à las sentencias del T. S. (social)” REDI vol. XXXV nº2 1983, p. 536-538.

<sup>70</sup> Era esta maioritariamente a interpretação da doutrina e jurisprudência espanholas. Neste sentido Alonso Olea/ Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo* 2001, p. 725.

espanhóis, para prestar serviços no estrangeiro às referidas empresas. Neste caso, ainda que houvesse escolha pelas partes de lei reguladora do contrato, seria imperativamente aplicável a lei espanhola, sem prejuízo das “*normas de orden público*” da lei do lugar de execução mas, ainda assim, haveria que ter em conta os mínimos legais estabelecidos na legislação espanhola que teriam de ser respeitados: “...*dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español...*” (artº 1.4 in fine).

Uma questão importante que o artigo levanta é a de saber se, verificando-se os pressupostos constantes da sua primeira parte e existir escolha de lei pelas partes, mais favorável ao trabalhador do que a lei espanhola, se deveria aplicar a lei de autonomia. Quanto a nós, parece-nos que pelo princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, consagrado no ordenamento espanhol, se teria de aplicar a lei escolhida pelas partes. Neste caso, quanto a nós, o artigo 1.4 do E.T. não podia afastar a regra do artigo 10.6 do C.C.. Por isso, temos dúvidas se se poderá afirmar que a lei Espanhola seria imperativamente aplicada às situações previstas no artigo e se este afasta efectivamente a regra da autonomia.

Também o artigo 3.5 do E.T. limita a liberdade de escolha, referindo que “... *los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario...*”.

Em conclusão, as *leyes de policía* constituíam também um limite à regra geral de liberdade de escolha pelas partes.

Na falta de escolha de lei pelas partes, regia a regra estabelecida na segunda parte do artigo 10.6 estabelecendo que seria aplicável a lei do lugar de execução do trabalho, sem prejuízo do disposto no artigo 8.1 (*leyes de policía*). Era pois consagrada a regra da *lex loci laboris*<sup>71</sup>.

---

<sup>71</sup> “... *O lugar de implantação do contrato do trabalho é o lugar de prestação dos serviços e, exerce um magnetismo irresistível para a determinação da lei aplicável...*” F. Gamillscheg, citado por Alonso Olea/Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo*, p.727.

Esta regra por seu lado sofria também limites: Só seria aplicada quando não fosse contrária às *leyes de policía* espanholas, conforme o limite estabelecido no artigo 10.6 C.C. e como já atrás referido, também não seria aplicável no caso de se verificarem os pressupostos do artigo 1.4 do E.T. que previa a aplicação da lei espanhola

Questão que novamente voltamos a colocar a propósito do artigo 1.4 do E.T. é a de saber se, apesar da imposição do artigo quanto à aplicação da lei espanhola, a *lex loci laboris* estabelecer um regime mais favorável ao trabalhador. Quid Juris ? Parece-nos ser de aplicar a *lex loci laboris* <sup>72</sup>.

Os problemas surgiam quando não existia um local habitual de prestação de trabalho, como acontece com certos casos particulares onde o trabalho não é desenvolvido habitualmente num mesmo país ou é desenvolvido fora de qualquer jurisdição de um Estado, como é o caso do trabalho prestado a bordo de plataformas petrolíferas situadas em alto mar, situações para as quais, actualmente, tanto a Convenção de Roma como o recente Regulamento Roma I consagram solução <sup>73</sup>. Para estes casos, não se verificando os pressupostos do artigo 1.4 do E.T. (nacionalidade espanhola do trabalhador e empregador, contrato celebrado em Espanha e executado no estrangeiro), preceito que estabelecia a aplicação da lei espanhola, não havia qualquer solução expressa consagrada na lei.

A solução acabava por ter de seguir, antes de mais, os métodos de localização pelo juiz e na maioria das vezes desembocar nas soluções das *leyes de policía* do artigo 8.1 e 10.6 C.C. e ainda, na solução do artigo 1.4 do E.T., aplicando-se ao caso a lei espanhola <sup>74</sup>.

---

<sup>72</sup> Parece-nos ser a solução apontada por Alonso Olea /Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo* p. 725 e também Germán Barreiro González et al., *Trabajadores en el extranjero ( desplazados y expatriados)* p.30 ponto 3. a propósito do artigo 1.4 do E.T. “... se trata no obstante, de una norma mínima y por tanto susceptible de ser abandonada si las partes hubieran optado, como condición más beneficiosa por la ley del lugar de ejecución cuando fuera más favorable...”

<sup>73</sup> Artigo 6º nº2 b) da Convenção e 8º nº3 do Regulamento Roma I.

<sup>74</sup> Segundo Mercedes Moya Escudero, ob.cit. p. 97, o princípio da territorialidade consagrado nas *leyes de policía* do foro, espanholas, aparecia assim como alternativa para os casos em que não havendo escolha de lei pelas partes, não era possível o recurso à *lex loci laboris*, por não existir um local habitual de prestação. A autora critica esta solução legal adoptada, que considerava de puro imperialismo do Direito Espanhol.

Em sentido oposto, concordando com estas soluções legais de aplicação residual da lei do foro por ser a mais correcta referindo também ser uma reiterada jurisprudência do T.S. veja-se Elena Zabalo Escudero, REDI vol. XXXVI nº2, 1984, p. 689 e 690.

Quanto ao trabalho prestado a bordo de navios e aeronaves<sup>75</sup>, a doutrina espanhola<sup>76</sup> entendia, na falta de escolha de lei pelas partes, que seria aplicável a lei do respectivo pavilhão ou bandeira, ainda que de conveniência<sup>77</sup>, pois este seria o facto que determinava a respectiva nacionalidade, fixando-se assim por este meio o território e consequentemente a respectiva *lex loci executionis* onde o trabalho seria prestado. Esta regra encontra-se consagrada no artigo 1.5 do E.T.<sup>78</sup> sendo afastada sempre que se verifiquem os pressupostos do artigo 1.4 do E.T., contrato celebrado em Espanha entre trabalhador e empregador espanhóis; neste caso, será sempre aplicável a lei espanhola, seja qual for a nacionalidade do pavilhão ou bandeira.

Quando a lei nacional comum das partes era a lei espanhola, o contrato havia sido celebrado em Espanha e não existia escolha de lei, aplicava-se ao contrato de trabalho internacional a lei espanhola, conforme o previsto no artigo 1.4 do E.T. Entendia o legislador que nestes casos havia um vínculo mais estreito com a lei espanhola. Este artigo aplicar-se-ia na falta de escolha de lei pelas partes e derogava a regra do artigo 10.6 do C.C.. Havia no entanto um limite consagrado no artigo 1.4 do E.T.: as *leyes de policia* do lugar de execução do trabalho, que não podiam ser afastadas<sup>79</sup>. Concretamente, são as já referidas normas imperativas do lugar de execução do trabalho que obedecem ao princípio da territorialidade<sup>80 81</sup>.

---

<sup>75</sup> Os autores consultados referem que a regra é idêntica para navios e aeronaves, embora o artigo 1.5 do E.T. se refira apenas aos navios.

<sup>76</sup> Alonso Olea /Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo* p.728.

<sup>77</sup> Solução contestada, como vimos, pela doutrina francesa cujos autores entendiam ser uma forma artificial de fixar a *lex loci executionis*.

<sup>78</sup> Embora doutrina e jurisprudência refiram ser a lei do pavilhão ou da bandeira do navio e a regra seja aplicada também ao trabalho prestado a bordo de aviões, o artigo 1.5 do E.T. refere que: “*considera-se como centro de trabalho o navio, entendendo-se situado na província onde radique o seu porto de base*”. Ora, parece-nos que nem sempre o verdadeiro e efectivo porto de base do navio corresponde ao do seu pavilhão, é o que sucede concretamente com as bandeiras de conveniência.

<sup>79</sup> Solução consagrada também no ordenamento francês que atrás abordámos.

<sup>80</sup> Mercedes Moya Escudero, “La ley aplicable al contrato de trabajo...”, p.85: “...Desde el momento en que el contrato (de trabajo) nace llegan a él un cúmulo de normas imperativas que se proyectan sobre los pactos de las partes anulando, completando o aclarando lo que estas han establecido. Tales normas en el ámbito internacional laboral provienen de los dos ordenamientos jurídicos que inciden en el supuesto: la ley elegida por las partes y el Derecho del lugar de ejecución, si bien el título legal para su aplicación será diferente...El segundo (Derecho del lugar de ejecución) encuentra su fundamento en ser el Derecho donde dicho contrato ha de realizarse, basándose su intromisión en la necesidad de intervención del Estado para proteger sus propios intereses y los de los trabajadores en lo que respecta a las relaciones que se ejecuten en su territorio” .... ” las leyes de policía del país de prestación de los servicios cuando exijan su efectiva aplicación a todo trabajo ejecutado en su territorio no podrán ser violadas por el hecho de que las prestaciones contenidas en el contrato hayan que regirse por una ley diferente. El régimen jurídico de aquéllas presupone una normativa de Derecho público en la que el Estado, en un afán proteccionista-intervencionista arbitra una serie de mecanismos jurídicos que permitan al trabajador tener unas mínimas garantías temporales (descanso,

Existia ainda uma outra situação que o artigo 1.4 do E.T. não contemplava e que só podia ser resolvida mediante o recurso às regras de conflitos do artigo 10.6 do C.C.: as situações de contrato de trabalho internacional cuja nacionalidade do trabalhador era espanhola mas não o eram o empregador e o local de execução do trabalho.

Estes casos, eram resolvidos pela regra estabelecida no 10.6 do C.C. Na falta de lei escolhida pelas partes e sem prejuízo do estabelecido pelas *leyes de policía* consagradas no artigo 8.1 C.C., o contrato rege-se-ia pela *lex loci laboris*.

Esta regra nem sempre era aplicada pelos tribunais. Do que nos foi possível estudar, verificámos que existia no ordenamento espanhol antes da vigência da Convenção de Roma uma certa tendência em aplicar ao contrato de trabalho internacional a lei do foro: lei espanhola <sup>82</sup>.

---

*limitación de jornada), espaciales lugar de prestación de los servicios), y de salud (deber de seguridad e higiene en el trabajo, régimen de seguridad social)...son reglamentaciones de Derecho público o, al menos de policía y seguridad, que han de ser cumplidas por todos aquellos que proporcionan o realizan un trabajo en un determinado territorio....”*

<sup>81</sup> Sobre o artigo 1.4 do E.T. quanto à aplicação de das *leyes de policía* do local de execução do trabalho veja-se o comentário de Luis Sala Torregrosa, REDI, vol. XXXV nº 2 1983 p.536, às sentenças do Tribunal Supremo, tratava-se de um contrato de trabalho celebrado em Espanha entre trabalhador e empregador espanhóis para ser executado na África do Sul; nos dois casos estavam em jogo normas imperativas do lugar de execução do trabalho manifestamente contrárias a normas constitucionais espanholas; o Supremo Tribunal seguiu a regra do artigo 1.4 do E.T. e deu prevalência às referidas regras imperativas do lugar de execução. A decisão, no entender do autor foi polémica, por violar as *leyes de policía* espanholas, do foro, nomeadamente o princípio constitucional que consagra o direito à greve.

<sup>82</sup> Helena Zabalo Escudero, num comentário à posição seguida numa sentença onde havia escolha de lei pelas partes mas que, de acordo com a autora, não havia sido feita nos autos nem alegação nem prova dessa lei escolhida, coincidente, no caso, com a *lex loci laboris* (nigeriana), facto que levou o tribunal a não aplicar a lei escolhida pelas partes (nigeriana) por dela não ter sido feita a respectiva prova, nem a lei espanhola, lei do foro, por entender que a mesma apenas seria aplicável se se verificassem os pressupostos do artigo 1.4 do E.T. o que não acontecia, pois o empregador não era espanhol; negou-se com estes argumentos a pretensão do trabalhador, que reclamava a aplicação da lei espanhola ao contrato de trabalho e uma indemnização por despedimento, concedida por esta lei. A autora critica a decisão que se baseou no entendimento do tribunal que a regra do artigo 1.4 do E.T. só podia ser aplicada quando houvesse coincidência entre lei nacional comum e o local de celebração do contrato, sugerindo que também nestes casos se devia considerar a aplicação residual da lei do foro e aplicar-se a lei espanhola, seguindo uma reiterada jurisprudência do T.S., in REDI vol. XXXVI nº2 1984 p.689.

Por seu lado, Mercedes Moya Escudero “La ley aplicable ...” p. 97, afirma também que cada vez mais a regra seguida pelo tribunal é a de aplicar o direito laboral espanhol, existindo uma interacção entre jurisdição competente (*forum*) e direito aplicável (*ius*). Posição jurisprudencial ainda mais vinculada no caso de reclamação pelo trabalhador de indemnizações por despedimento, benefício consagrado no direito espanhol e que deveria ser concedido em todos os casos em que o direito laboral espanhol o admita sem ter em conta, em absoluto, a sua negação na lei escolhida pelas partes ou na *lex loci laboris*.

A finalizar esta análise do contrato de trabalho internacional no ordenamento jurídico espanhol, antes da vigência da Convenção de Roma, haverá que referir a questão das *leyes de policia*, que foi atrás abordada a propósito do artigo 1.4. do E.T. em virtude deste expressamente as contemplar. Também o artigo 10.6 do C.C. a elas se refere, por virtude da expressa remissão para o artigo 8.1 do C.C.

Tal como sucede no ordenamento francês<sup>83</sup>, o legislador espanhol a elas se refere expressamente mas não as define. Cabe à doutrina a sua definição. Uma boa parte das normas de Direito do Trabalho são normas imperativas e têm em cada país um carácter marcadamente territorial<sup>84</sup>; são normas materiais espacialmente autolimitadas e que visam assegurar a maior protecção dos trabalhadores espanhóis; limitam a liberdade de escolha de lei pelas partes e a possibilidade de aplicação das normas imperativas da lei do lugar de execução ao contrato de trabalho, quando forem contrárias às normas imperativas do foro, pois estas prevalecem no ordenamento espanhol sobre todas as outras.

Mesmo o artigo 1.4 do E.T., que obriga ao respeito das *leyes de policía* da *lex loci laboris*, estabelece um limite a esse respeito que atrás referimos e que consiste em conferir ao trabalhador - pelo menos - os mesmos direitos económicos que teriam caso prestassem o trabalho em Espanha<sup>85</sup>.

A doutrina refere<sup>86</sup> que cabia ao juiz espanhol, de acordo com os artigos que vimos referindo do C.C. e do E.T., o poder de decidir sobre o carácter imperativo das normas laborais da lei espanhola. O juiz pronunciar-se-ia se estaria, ou não, perante uma norma imperativa do ordenamento jurídico espanhol<sup>87</sup>.

---

<sup>83</sup> Artigo 3º do *Code Civil*.

<sup>84</sup> Luís Sala Torregrosa ob.cit. e Mercedes Moya Escudero ob.cit.

<sup>85</sup> Neste sentido Luis Sala Torregrosa, Mercedes Moya Escudero e Helena Zabalo Escudero, ob.cit.

<sup>86</sup> Alonso Olea/ Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo* p.729.

<sup>87</sup> É o que sucedia no caso das normas relativas ao despedimento como referem Alonso Olea/ Casas Baamonde cit. p. 725 “...*Así para el despido, con seguridad es norma “de policía” en el sentido expuesto la que exige causa para el despido y lo declara improcedente si no concurre, lo que con igual seguridad excluye la aplicación de la norma extranjera (e impone la aplicación de la española) que lo autorice libremente sin causa, o preaviso en su lugar ni indemnización...*”; Mercedes Moya Escudero ob cit. p. 91 refere também, sob um outro ponto de vista, a propósito dos despedimentos “...*Por último la situación se complica por el problema que origina el que todos los ordenamientos no otorguen al despido la misma naturaleza y, como se sabe la calificación será distinta según se encuadre en el Derecho público o privado...*”.

Quanto às normas imperativas da lei estrangeira, o seu carácter imperativo decorria do próprio direito estrangeiro e não do facto do juiz do foro assim o entender. A este, apenas cabia o poder de aferir a ligação entre o contrato de trabalho e essa lei <sup>88</sup>.

Em virtude do disposto no artigo 7º nº1 e 2 da Convenção de Roma, a situação continuou a manter-se, cabendo ao juiz do foro a qualificação como imperativas das leis do seu próprio direito; quanto à aplicação das *leyes de policía* estrangeiras previstas no nº1 do referido artigo, a disposição devia ser imperativa e aplicável de acordo com o referido direito estrangeiro devendo o contrato de trabalho ter uma ligação estreita com essa lei; era ao juiz quem cabia decidir, caso a caso, sobre a existência dessa ligação estreita e também se devia ou não dar prevalência à referida disposição imperativa estrangeira <sup>89</sup>.

A Convenção de Roma veio derogar a regulamentação do C.C. e do E.T. quanto à matéria do contrato de trabalho internacional passando as suas regras a aplicar-se aos contratos celebrados após a sua entrada em vigor, nos termos do artigo 17º. Continuando a aplicar-se, residualmente, o regime do C.C. e do E.T. aos contratos de trabalho celebrados antes de 1 de Setembro de 1993 .

Na doutrina e jurisprudência espanholas não foi pacífico o entendimento que a Convenção derogou a regra estabelecida no artigo 1.4 do E.T <sup>90</sup>. Se não existiram objecções quanto ao artigo 10.6 do C.C., quanto ao artigo 1.4 do E.T. a questão já não foi pacífica.

Parte da doutrina e da jurisprudência entendiam que as regras da Convenção, concretamente o artigo 6º e 7º, se harmonizavam com o referido preceito sustentando

---

<sup>88</sup> Alonso Olea/ Casas Baamonde, ob. cit. p 729

<sup>89</sup> id. ibid.

<sup>90</sup> Vejam-se entre outros, M<sup>a</sup> Emilia Casas Baamonde, “Conflictos de Leyes y Contrato de Trabajo: El Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales” RL nº 23 – 1993, p. 68.

*Trabajadores en el Extranjero (desplazados e expatriados)*, p. 28- 29, pontos 120 e 125, com indicação de jurisprudência; nesta obra, os AA. referem que é muito complexa a relação que a Convenção de Roma veio a manter com a normativa interna existente (citando Gutierrez – Solar Calvo) que parece demasiado simples afirmar que as disposições da norma supranacional afastam o C.C. artigo 10.6. e o E.T. artigo 1.4: “...Tal sucede claramente con el CC art.10.6; pero no respecto del ET art 1.4, pues aun cuando el punto de partida del Convenio queda situado en el país donde se desarrolla la actividad laboral, y esta solución constituye el objeto a evitar por la norma interna, siempre cabría argumentar que, habida cuenta el Convenio de Roma art.6 incorpora un conjunto de normas de conflicto y el ET art 1.4 constituye, por el contrario, una norma de extensión, este último excepcionaría el juego de aquél, conforme ocurría anteriormente con el CC art. 10.6...”; Olga F. Basurko ob.cit p.50, ponto 2.1; M. Casado Abarquero ob.cit p. 229 ss. pontos B e C.

que este prevaleceria, mediante certos ajustes, com os referidos artigos da Convenção; o artigo 1.4 do E.T. parte de um princípio de limitação da autonomia negocial das partes quanto ao contrato de trabalho e conseqüentemente não se afasta dos comandos contidos no artigo 6º nº1 e 7º da Convenção. Os direitos económicos mínimos inderrogáveis que o artigo quer ver preservados e que se incorporam na ordem pública interna espanhola, adaptar-se-iam ao artigo 7º da Convenção que diz respeito a normas materiais imperativas do foro ou de países terceiros quando a lei estrangeira seja mais desfavorável ao trabalhador do que a lei espanhola<sup>91</sup>.

Para além deste aspecto, alguma doutrina entendia ainda que o artigo 1.4 do E.T. também apresentava semelhanças com a cláusula de excepção contida na parte final do artigo 6º nº2 *in fine* da Convenção, relativa aos vínculos mais estreitos, pois na verdade o lugar de prestação do trabalho é o único elemento de extraneidade previsto no artigo pelo que, o artigo 1.4 assegurava o princípio de protecção do trabalhador mediante a prevalência dessa conexão mais estreita que o contrato de trabalho apresenta com o ordenamento espanhol<sup>92</sup>.

#### 4. - ITÁLIA

A Itália, à semelhança do que acontecia com o ordenamento espanhol, tinha um conjunto de regras de conflitos que cobriam quase toda a matéria que mais tarde a Convenção de Roma veio regular, regras que constavam do *Codice Civile* de 1942 e do *Codice della Navigazione*, também do mesmo ano.

O direito italiano consagrava, com algumas particularidades, o princípio da liberdade de escolha pelas partes quanto aos contratos em geral, regra que se encontrava expressamente consagrada no artigo 25º parágrafo 1º do *Codice Civile*, em vigor desde 1942<sup>93</sup>.

Mas, ao contrário do que sucedia no ordenamento espanhol, não existiam regras específicas para o contrato de trabalho, excepção feita para o contrato de trabalho a bordo, cujas regras se encontravam expressamente previstas no artigo 9º do *Codice*

---

<sup>91</sup> Olga F. Basurko ob.cit. p.52; M. Casado Abarquero ob.cit p. 230 com indicação de jurisprudência sobre este aspecto nas notas 334 e 335.

<sup>92</sup> Sobre este aspecto O. F. Basurko ob.cit. p.53 *in fine*.

<sup>93</sup> “*Legge regolatrice delle obbligazione : Le obbligazione che nascono da contratto sono regolate dalla legge nazionale dei contraenti, se è comune; altrimenti da quella del luogo nel quale il contratto è stato concluso. È salva in ogni caso la diversa volontà delle parti...*”

*della Navigazione*<sup>94</sup>. Para os restantes contratos valiam as regras constantes do *Codice Civile*, concretamente o artigo 25º.

Na falta de escolha de lei pelas partes, o contrato de trabalho era regido: quanto aos contratos de trabalho a bordo de navios e aeronaves, pelas regras estabelecidas no artigo 9º do *Codice della Navigazione*: pela lei nacional do navio ou da aeronave, salvo se esta for de nacionalidade estrangeira. Todos os outros contratos, neles se incluindo os contratos de trabalho<sup>95</sup>, pelas regras do artigo 25º do *Codice Civile*: lei nacional comum dos contraentes; na ausência de lei nacional comum, pela lei do lugar onde o contrato foi celebrado.

Em traços gerais, era esta a situação existente em Itália na data de entrada em vigor da Convenção de Roma, ocorrida em 01.04.91<sup>96</sup>.

Mas o direito italiano, sobretudo na doutrina, teve um percurso muito rico e com algumas particularidades no que respeita aos contratos de trabalho plurilocalizados, que não poderá ser resumido apenas nas linhas atrás indicadas.

Anteriormente à vigência do *Codice Civile* e do *Codice della Navigazione*, ocorrida em 1942, as soluções existentes eram diferentes do que acabámos de referir. Durante a década de 30<sup>97</sup> prevaleceu em Itália tanto na doutrina como na jurisprudência, uma posição que estabelecia uma rígida distinção entre o trabalho executado em Itália e o trabalho executado no estrangeiro<sup>98</sup>. Esta posição manteve-se nalguns sectores da

---

<sup>94</sup> “ *Legge regolatrice del contratto di lavoro : I contratti di lavoro della gente del mare, del personale navigante della navigazione interna e del personale di volo sono regolati dalla legge nazionale della nave o dell’aeromobile, salva, se la nave o l’aeromobile è di nazionalità straniera, la diversa volontà delle parti...*”

<sup>95</sup> Interessante referir a posição de Venturini que na época qualificava as relações de trabalho como sendo de natureza não contratual, posição que não teve aceitação da doutrina; vide Gaetano Morelli, *Elementi di diritto internazionale privato Italiano*, Editore Jovene- Napoli, XII Edizione p. 167 nota (8). Também Moura Ramos, “O contrato individual de trabalho em direito internacional privado” in *Estudos de DIP e de DPCI Coimbra 2002*, p.137.

<sup>96</sup> *Rapport ...*, Giuliano / Lagarde p. 8-15-19, JOCE C-282 de 31.10.80.

<sup>97</sup> Seguimos quanto a este aspecto, Moura Ramos, *Da lei aplicável...*, p. 323 ss., “O contrato individual de trabalho em direito internacional privado” in *Estudos de DIP e de DPCI Coimbra 2002*, p.136-137; Gaetano Morelli, *Elementi di Diritto Internazionale Privato Italiano* Editore Jovene-Napoli; XII Ed. p.167 ss.

<sup>98</sup> Era o critério contido na *Legge 563* de 03.04.1926, sobre relações colectivas de trabalho, que estabelecia um regime para as relações laborais diferente das regras consagradas para as restantes relações contratuais e obrigações delas decorrentes, consagrado no artigo 9º das disposições preliminares do *Codice Civile* de 1865 (posteriormente mantido no artigo 25º do *Codice Civile* de

doutrina muito para além desta época e mesmo depois do aparecimento do *Codice Civile* de 1942 e do *Codice della Navigazione*. Apesar da clareza do artigo 25º do *Codice Civile*, que expressamente consagrava a autonomia da vontade das partes e na sua ausência o recurso aos critérios supletivos da lei nacional comum e do lugar da celebração, a substância e os efeitos dos contratos de trabalho internacionais eram apreciados com base na lei italiana, sempre que fossem executados em Itália. Não se tratava de uma alteração da regra de conflitos constante do artigo 25º mas a negação de funcionamento de qualquer regra de conflitos: na circunstância do trabalho ser executado em Itália e pelo facto de se tratar de uma relação de trabalho, as regras de conflitos eram postas de parte cedendo o lugar ao princípio da territorialidade<sup>99</sup>.

Assim, quanto ao trabalho executado em Itália, seria sempre aplicável o direito Italiano, não havendo lugar à regra da autonomia e à possibilidade de aplicação de regras de direito estrangeiro do trabalho<sup>100</sup>. Esta inderrogabilidade do Direito do Trabalho Italiano que resulta de uma concepção assente num princípio de territorialidade tem a ver com a caracterização feita pela doutrina e pela jurisprudência de que as normas laborais, independentemente do seu carácter público ou privado, seriam normas de interesse e ordem pública, dado o escopo de protecção social que lhes era inerente e cuja finalidade seria a tutela do trabalhador. Face ao quadro exposto, alguns autores como Venturini, defendiam a teoria da natureza não contratual das relações laborais, resultante do relevo pelas directivas imperativas da ordem jurídica italiana, *maxime* as regras de assento e de importância constitucional; o carácter imperativo de tais directivas impedia que as relações laborais pudessem ser regidas contratualmente, não podendo falar-se na possibilidade de existência de um acordo de vontades, característica fundamental dos contratos.

Numa decisão da *Cassazione d'el Regno* de 12 de Maio de 1934, refere-se que: ”... a lei italiana sobre o emprego privado tem a natureza de lei de polícia do trabalho e, conseqüentemente, um contrato de trabalho que tem a sua execução em Itália deve

---

1942). O lugar da realização da prestação de trabalho era o elemento determinante; a circunstância do trabalho ser realizado em Itália era absolutamente decisiva para a aplicação do direito italiano, Moura Ramos ob. cit. p. 327 ss.

<sup>99</sup> Era a consagração de um princípio que estabelecia ser à lei do foro que cabe a regulamentação das relações internacionais, Moura Ramos, ob. cit. p.100.

<sup>100</sup> Excluía-se toda a autonomia da vontade nos contratos de trabalho, com excepção para as seguintes situações:

1. possibilidade de inserção pelas partes de normas materiais laborais italianas em contratos de trabalho a executar fora de Itália e não submetidos ao direito Italiano;
2. possibilidade de aplicação de regras mais favoráveis ao trabalhador do que as regras laborais italianas, nos contratos executados em Itália.

*ser sempre regulado nos termos da lei italiana, ainda que haja sido celebrado no estrangeiro...*”<sup>101</sup>.

Assente a territorialidade da legislação laboral italiana com base no que atrás se referiu, surgiu entretanto uma divisão na doutrina que merece destaque, tendo em conta que mais tarde veio a ser consagrada quanto ao contrato de trabalho plurilocalizado em instrumentos convencionais nomeadamente na Convenção de Roma e noutras ordens jurídicas; refira-se que mesmo durante esta época e não apenas mais tarde algumas ordens jurídicas já consagravam esta posição doutrinal <sup>102</sup>. Falamos da posição doutrinal que Venturini veio propor <sup>103</sup>: uma nova regra de conflitos de leis bilateral assente no lugar de execução do trabalho; propondo que se passasse a admitir, como conexão relevante, o lugar de execução do trabalho. Neste caso, a disciplina do contrato de trabalho seria feita de acordo com a *lex loci laboris*. Esta proposta não teve na época grande adesão<sup>104</sup>, muito embora tivessem ainda sido proferidas algumas decisões judiciais nela baseadas <sup>105</sup>.

Quanto ao trabalho executado fora de Itália, a situação era substancialmente diferente. Com efeito, em lugar de se reconhecer a especificidade e características especiais das relações laborais que atrás foram referidas e defender-se a aplicação da lei do lugar onde o trabalho era executado, como se fazia para o trabalho executado em Itália, quanto ao Direito Italiano; quanto às situações que não apresentavam com a ordem jurídica do foro esta conexão, aceitava-se a regra de conflitos estabelecida para os contratos em geral não se reconhecendo qualquer particularidade ao contrato de trabalho, ao invés do que ocorria com o trabalho executado em Itália. Aceitava-se a regra da autonomia da vontade das partes, ou na falta de escolha de lei, a aplicação da lei do lugar onde o trabalho era executado, *lex loci laboris*.

---

<sup>101</sup> Moura Ramos, *Da lei aplicável ...*, p.330, nota 508.

<sup>102</sup> Caso do artigo 6º da Convenção de Roma e o que se referiu a propósito das ordens jurídicas Francesa e Espanhola quanto à consagração da *lex loci laboris*.

<sup>103</sup> Também Balladore Pallieri, *Diritto Internazionale Privato del rapporto di lavoro*, e A. Malintoppi, *Norme di applicazione necessaria e norme de diritto internazionale privato in materia di rapporto di lavoro*, citados por Moura Ramos, *Da Lei...* p.802, nota 922.

<sup>104</sup> Neste sentido, Morelli ob. cit. p. 167 nota (8) onde o autor refere expressamente não ser de acolher a tese de Venturini.

<sup>105</sup> Foi o caso da sentença de 6.10.49 referida por De Nova, *La jurisprudence Italienne en matière de conflits de lois de 1935 a 1949*, in Moura Ramos, *Da Lei ...*, p .802 nota 922.

Com o *Codice Civile* em 1942, surgem as regras constantes do artigo 25º primeiro parágrafo, quanto à generalidade dos contratos, nele se incluindo os contratos de trabalho; as regras introduzidas pelo referido preceito pressupunham a aceitação da regra da autonomia da vontade, quer no que respeita aos contratos de trabalho executados em Itália ou fora de Itália. No entanto, estas regras não foram pacificamente acolhidas pela doutrina nem pela jurisprudência, como adiante se verá. A doutrina italiana continuava relutante em aceitar a regra da autonomia da vontade para o contrato de trabalho, entendendo que este contrato deveria estar sujeito a regras de conflitos diferentes dos restantes contratos e que as relações de trabalho teriam uma natureza particular.

Os contratos de trabalho a bordo de navios ou aeronaves, encontravam-se especificamente regulados pelo *Codice della Navigazione*, também de 1942.

Embora alguns autores, como foi o caso de Mário Giuliano, pretendessem que as suas regras fossem também aplicáveis por analogia à generalidade dos contratos de trabalho, referindo que a ordem jurídica tinha agora uma regra específica para este contrato, embora apenas para certos contratos de trabalho<sup>106</sup> mas podendo esta ser analogicamente aplicada a todos os outros contratos de trabalho<sup>107</sup>, a maioria da doutrina não partilhava desta opinião. As razões invocadas prendiam-se com o facto de ambos os Códigos serem do mesmo ano com alguma diferença de meses pelo que, se o legislador pretendesse que o *Codice della Navigazione* derogasse as regras do *Código Civile* não teria, obviamente, produzido no mesmo ano dois diplomas: um estabelecendo regras para um tipo específico de contrato de trabalho, o trabalho a bordo de navios e aeronaves outro, contemplando regras para a generalidade dos contratos. Para além disso, doutrina e jurisprudência entendiam que as normas do *Codice della Navigazione* tinham um carácter excepcional aplicando-se apenas ao contrato de trabalho a bordo de navios e aeronaves<sup>108</sup>. A regra de que as normas excepcionais não comportam aplicação analógica faz aqui todo o sentido.

---

<sup>106</sup> As regras do *Codice della Navigazione* dizem respeito aos contratos de trabalho dos marítimos, do pessoal da navegação interna e do pessoal de voo.

<sup>107</sup> Morelli ob.cit. p.167 nota (8); Moura Ramos ob. cit. p.336.

<sup>108</sup> Com interesse sobre este aspecto veja-se Sergio M. Carbonne, “Per una modifica delle disposizioni preliminari del Codice della Navigazione”, RDIPP Ano XXXIII, 1997 p.5ss.; o autor faz uma análise do referido *Codice* e das particulares características das suas normas (p.13), bem como, da compatibilidade destas face às regras estabelecidas na Convenção de Roma, em vigor a partir de 1991 e com a *legge* 218 de 31 de Maio de 1995, diploma que veio proceder à reforma das regras do DIP Italiano e que não contém qualquer disposição sobre o *Codice della Navigazione*.

Acresce ao exposto que, o regime estabelecido no artigo 9º do *Codice della Navigazione* muito embora aceite a regra da autonomia da vontade das partes, só admite no caso de navios ou aeronaves estrangeiros, porque no caso de contratos de trabalho executados a bordo de navios e aeronaves italianos a regra aceite não é da liberdade de escolha<sup>109</sup> mas, a imposição da lei italiana ao contrato de trabalho, por ser a lei nacional do navio ou da aeronave<sup>110</sup>. De notar ainda que a conexão relevante consagrada no artigo é a da nacionalidade do navio ou aeronave onde o trabalhador executa o seu trabalho. Estas regras são substancialmente diferentes do estabelecido no artigo 25º do *Codice Civile* quanto à generalidade dos contratos, aplicadas estas sim por analogia, também aos contratos de trabalho. O artigo 25º consagra como regra geral a vontade das partes quanto à escolha da lei reguladora do contrato; na falta de escolha o contrato será regulado pela lei nacional comum dos contraentes e na falta de lei nacional comum, pela lei do lugar de celebração do contrato.

No entanto, como referimos, não havia unanimidade na doutrina e jurisprudência, quanto aos princípios consagrados no artigo 25º do *Codice Civile*, quanto ao contrato de trabalho<sup>111</sup>.

Em primeiro, há que referir que continuaram a ser inaplicáveis em Itália pelos seus tribunais quaisquer normas estrangeiras, designadas pela lei de autonomia, que concedessem ao trabalhador uma tutela inferior àquela conferida pelo Direito do Trabalho Italiano. Esta posição judicial baseava-se em razões ordem pública e na tutela constitucional do princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, consagrados na ordem jurídica italiana.

---

<sup>109</sup> “...sono regolati dalla legge nazionale della nave ou dell’aeromobile, salva, se la nave o l’aeromobile è di nazionalità straniera, la diversa volontà delle parti.”

<sup>110</sup> O que nos conduz às posições doutrinárias anteriores a 1942 de aplicação do Direito do Trabalho Italiano a todo o trabalho executado em Itália (consagração do princípio da territorialidade) entendendo-se que o navio ou a aeronave de nacionalidade Italiana seriam uma extensão do respectivo território. Conforme referimos, a propósito do Direito Francês, este é um critério de pura ficção, agravado pela questão das bandeiras de conveniência. Veja-se neste sentido quanto ao direito italiano, Sergio M. Carbonne, ob. cit. RDIPP, Ano XXXIII –1997 p.7 ss.

<sup>111</sup> Segundo Moura Ramos, ob. cit. p.335 “...uma floresta de orientações sobre a matéria que nos ocupa...”. As posições da doutrina e jurisprudência italianas sobre o contrato de trabalho internacional são imensas, F. Gamillscheg refere mesmo que, “... a ciência jurídica italiana fundou o Direito Internacional Privado do Trabalho...” in “ A autonomia da vontade no Direito Internacional Privado do Trabalho” RDES, 1987- nº2 p. 145. No nosso trabalho apenas procuramos abordar de forma resumida as posições mais importantes e que entendemos merecem ser destacadas.

Verificamos também que continuou a existir uma corrente da doutrina e jurisprudência que reivindicava a territorialidade do direito do trabalho<sup>112</sup>. O princípio da territorialidade encontrava-se expressamente consagrado na regra do artigo 9º do *Codice della Navigazione* quanto ao trabalho prestado a bordo de aeronaves e navios Italianos mas, como referimos, não se encontrava consagrado nos princípios do artigo 25º do *Codice Civile* preceito que regia quanto aos restantes contratos de trabalho.

Esta posição doutrinal preconizava, apesar da consagração pelo legislador do princípio da autonomia da vontade e da existência em concreto de uma lei escolhida pelas partes, a aplicação da lei italiana quanto aos contratos de trabalho executados em Itália. Quanto aos contratos executados fora de Itália, aceitava-se a regra da possibilidade de escolha de lei, consentindo-se a aplicação das regras previstas no artigo 25º. Este princípio de aplicação da legislação laboral italiana a todas as relações laborais desenvolvidas no seu território, prendia-se com a qualificação e permeabilidade da ordenação jurídico laboral a regras de assento e importância constitucional, com a invasão do direito laboral por regras com assento e dignidade constitucional cujo objecto seria a tutela da personalidade e dignidade dos trabalhadores.

O princípio da territorialidade do direito laboral, quanto ao trabalho desenvolvido em Itália, prendia-se ainda com uma outra questão já abordada a propósito do direito francês e espanhol, consagrada no artigo 28º do *Codice Civile*, respeitante às disposições imperativas, denominadas *norme di polizia*. O referido preceito legal, muito semelhante ao primeiro parágrafo do preceito francês refere que “... *Le leggi penali e quelle di polizia e sicurezza pubblica obbligano tutti coloro che si trovano nello territorio dello Stato...*”. Para a doutrina e jurisprudência italianas certas regras laborais, nos moldes do que já dissemos a propósito dos ordenamento francês e espanhol, seriam normas de aplicação necessária e imediata<sup>113</sup>. É o que sucedia, por

---

<sup>112</sup> Dominante na época do direito corporativo, anterior ao *Codice Civile* de 1942. Este princípio da territorialidade, iniciado na doutrina por Mario Giuliano e por Venturini, antes do *Codice Civile* de 1942, foi depois desenvolvido por Balladore Palieri na vigência do *Codice*; existem no entanto diferenças entre as teses desenvolvidas pelos dois primeiros autores e o terceiro. Para mais desenvolvimentos veja-se Moura Ramos, ob cit. p. 335 e ss.

<sup>113</sup> No ordenamento italiano a doutrina distingue por um lado normas de direito laboral com assento e importância constitucional e por outro, distintamente, normas de direito laboral com a natureza de normas de aplicação necessária e imediata: *legge ou norme di polizia*.

exemplo, quanto às regras referentes a indemnizações por antiguidade ou de obrigação de pré-aviso no despedimento. Nestes casos, a vontade das partes através da regra da autonomia não as poderá afastar quanto aos contratos de trabalho que fossem executados em Itália<sup>114</sup>. Quanto ao trabalho prestado fora de Itália, do que nos foi possível analisar, concluímos que os tribunais italianos também acabavam por aplicar esta regra. Assim, quer quanto aos conflitos dirimidos pelos tribunais italianos respeitantes a trabalho executado em Itália ou fora de Itália, havendo escolha de lei, esta podia ser afastada aplicando-se as normas laborais italianas que fossem consideradas como *norme di polizia*.

A entrada em vigor no ordenamento jurídico italiano da Convenção de Roma teve algumas particularidades que cumprem referir, por respeitarem concretamente ao contrato de trabalho<sup>115</sup>.

O artigo 17.º da Convenção estabelece que, “... A convenção aplica-se num Estado Contratante aos contratos celebrados após a sua entrada em vigor nesse Estado ...”

A Convenção entrou em vigor em Itália em 01.04.91. Muito embora existisse um projecto de reforma do sistema Italiano de Direito Internacional Privado levado a cabo por uma comissão de especialistas criada em 1985, projecto esse que ficou pronto muito antes de 1991, a verdade é que por razões que não interessam ao nosso trabalho<sup>116</sup>, apenas em 1995 com a *Legge n.º 218*, de 31 de Maio de 1995, foi efectivamente revisto e reformado o sistema Italiano de Direito Internacional Privado.

---

As normas constitucionais são sempre *legge di polizia* mas, poderão existir também normas com a característica de *legge di polizia* que não têm assento e dignidade constitucional.

<sup>114</sup> Veja-se quanto a este aspecto Morelli, ob. cit p. 167. O autor refere expressamente a sua aplicação quanto ao trabalho desenvolvido em Itália.

<sup>115</sup> Do que nos foi possível analisar concluímos que, quanto à ordem jurídica francesa e à vigência da Convenção, aplicou-se a regra constante do respectivo artigo 17.º sem grande polémica, provavelmente pelo facto de não existirem neste ordenamento regras legais que tratassem da matéria do contrato de trabalho internacional mas apenas regras de base jurisprudencial, como referimos. Quanto à Espanha, já a posição da doutrina e jurisprudência foi diferente tendo sido levantadas as questões que referimos sobretudo quanto ao artigo 1.4 do E.T. Quanto à Itália, parece-nos dos três ordenamentos estudados, o mais polémico.

<sup>116</sup> Para mais desenvolvimentos quanto a este aspecto, Fausto Pocar, “Le droit des obligations dans le nouveau droit international privé Italien”, RCDIP n.º85 jan.-mar.1996, p. 41 ss.; Luciano Garofalo, “Volontà delle parti e norme imperative nella convenzione di Roma sulla legge applicabile ai contratti e nel nuovo sistema italiano de diritto internazionali privato”, RDIPP ano 32 - n.º3, 1996 p. 469 ss.

Desta lei, quanto ao nosso tema, merecem destaque os artigos 2º, 57º e 72º. O artigo 2º estabelece uma remissão genérica, referindo que as disposições da presente lei - *Legge n° 218* - não prejudicam a aplicação das convenções internacionais subscritas pela Itália.

O artigo 57º expressamente prevê as regras quanto às obrigações contratuais, nele se incluindo o contrato de trabalho pois o diploma não contempla, dentro das obrigações contratuais, um regime específico para o contrato de trabalho.

Estabelece o artigo que, “...*Le obbligazione contrattuali sono in ogni caso regolate dalla Convenzione di Roma ....., resa esecutiva com la legge 18 dicembre 1984, n.975, senza pregiudizio delle altre convenzioni internazionali, in quanto applicabili...*” As regras quanto ao contrato de trabalho estão assim contempladas neste artigo.

Por seu lado, o artigo 72º, incluído no Título V – *Disposizione Transitorie e Finali*, estabelece no seu nº1 que, “ *La presente legge si applica in tutti i giudizi iniziati dopo la data della sua entrata in vigore, fatta salva l’applicabilità alle situazioni esaurite prima di tale data delle previgenti norme di diritto internazionale privato*”.

De acordo com a doutrina, o artigo 72º aplicar-se-á apenas aos contratos não contemplados pela Convenção de Roma <sup>117</sup>, sendo uma disposição de carácter residual; todos os restantes contratos incluídos no âmbito da Convenção, como é o caso do contrato de trabalho, serão regulados pela regra do artigo 57º que manda aplicar as regras da Convenção <sup>118</sup>.

Do confronto entre os referidos artigos da *Legge n° 218* e o artigo 17º da Convenção de Roma, o entendimento da doutrina italiana <sup>119</sup> quanto ao contrato de trabalho, era o seguinte:

---

<sup>117</sup> São as situações contempladas no artigo 1º nº2 b) da Convenção.

<sup>118</sup> O artigo funciona como uma norma remissiva, Luciano Garofalo ob.cit. p.471, nota 4.

<sup>119</sup> Fausto Pocar, “Le droit des obligations dans le nouveau droit international privé Italien”, RCDIP nº85 jan.-mar.,1996, p.49 ss.; Luciano Garofalo, “Volontà delle parti e norme imperative ...”, RDIPP ano 32 - nº3, 1996 p. 471, nota 4.

Limitamo-nos a resumir a principais posições da doutrina e no que tange apenas ao contrato de trabalho. O assunto é mais profundo e polémico e não o abordaremos sob pena de nos afastarmos do nosso tema.

- Aos contratos celebrados antes da entrada em vigor da Convenção e que coubessem no seu âmbito de aplicação, ser-lhes-iam aplicadas as regras consagradas no primeiro parágrafo do artigo 25º do *Codice Civile* de 1942.

- Aos contratos celebrados após a vigência da Convenção, que coubessem no seu âmbito de aplicação, seriam por esta regulados, conforme o disposto no artigo 57º da *Legge n° 218* e 17º da Convenção.

A finalizar esta incursão pelo Direito Italiano falta abordar a questão do artigo 9º do *Codice della Navigazione* quanto ao contrato de trabalho a bordo de navios e aeronaves.

É polémica questão de saber se a *Legge 218/95*, que veio reformular e reformar as regras de DIP, se poderá aplicar ao *Codice della Navigazione*, tendo em conta que as suas normas têm carácter excepcional relativamente às normas de direito comum. Já referimos que são normas de DIP Marítimo e Aeronáutico<sup>120</sup>.

Foi criada há alguns anos uma comissão encarregue de proceder à reforma deste código mas, até à data, não temos conhecimento que o mesmo tenha sido alterado.

A doutrina italiana tem no entanto aceite, quanto a este ponto, que a Convenção de Roma alterou as regras do *Codice*. A posição da doutrina tem sido a de aceitar que os princípios constantes da *Legge 218/95* - concretamente as regras dos artigos 2º e 57º - se apliquem também ao regime especial estabelecido no *Codice* por razões de coerência e unidade do sistema jurídico, aceitando-se a possibilidade de aplicação analógica das regras da *Legge 218* ao *Codice*. Neste entendimento, as regras constantes do artigo 9º do *Codice* foram substituídas pelas regras da Convenção no que respeita ao contrato de trabalho a bordo de navios ou aeronaves<sup>121</sup>, relativamente aos contratos celebrados após a vigência da Convenção.

Esta posição da doutrina italiana, sobre o contrato de trabalho a bordo de navios e aeronaves em nosso entender deverá continuar a manter-se com o recente Regulamento Roma I, que substituiu as regras da Convenção, acrescido até pelo facto

---

<sup>120</sup> Sobre esta questão, S.M. Carbonne, ob.cit. RDIPP Ano XXXIII - 1997, p.12 ss. ponto 6.

<sup>121</sup> Id. ibid., ponto 9 p.17 e ponto 13 p.22.

deste instrumento comunitário ter consagrado regras específicas para o trabalho desenvolvido a bordo de aeronaves, facto que não acontecia com a Convenção, aspecto que abordaremos neste nosso trabalho.

## CAPÍTULO II – ENQUADRAMENTO LEGAL DO CONTRATO DE TRABALHO PLURILOCALIZADO NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS

### SECÇÃO I - EVOLUÇÃO HISTÓRICA

#### 1. - Linhas gerais do D.I.P. Português dos contratos: as soluções previstas no Código Civil Português.

No que respeita ao contrato de trabalho plurilocalizado, até à vigência na ordem jurídica portuguesa da Convenção de Roma ocorrida em 1 de Setembro de 1994, no âmbito da unificação convencional levada a cabo pela Comunidade Europeia, regeram as regras consagradas no Código Civil de 1966, constantes do capítulo III da Parte Geral, respeitante aos Direitos dos estrangeiros e conflitos de leis.

A concretização legislativa da época ia no sentido de incluir as relações laborais, concretamente o contrato de trabalho, no plano dos restantes contratos. As normas de Direito Internacional Privado dos contratos em geral aplicavam-se ao contrato de trabalho internacional. A nível legislativo não existiam assim quaisquer elementos que nos pudessem levar a afirmar que o contrato de trabalho internacional teria regras diferentes dos restantes contratos <sup>122</sup>.

Anteriormente ao Código Civil de 1966, um outro corpo de normas - O Código Comercial Português de 1888 - já continha normas de conflitos para os actos de comércio consagradas no respectivo artigo 4º <sup>123</sup>, preceito que mandava reger a substância e os efeitos das obrigações pela “*lei do lugar onde forem celebrados, salva convenção em contrário*”; quanto ao modo do seu cumprimento, “*pela lei do lugar onde este se realizar*”; quanto à forma externa, “*pela lei do lugar onde forem*

---

<sup>122</sup> A doutrina tinha sobre o assunto posições particulares, que se afastavam das regras legalmente consagradas, que abordaremos infra, ponto 1.2.

<sup>123</sup> É discutível se o preceito se encontra efectivamente revogado, não tendo assim o Código Civil substituído as regras do Código Comercial. Neste sentido, vejam-se os autores e obras referidos por Moura Ramos, “Contratos internacionais e protecção da parte mais fraca no sistema jurídico Português” in *Contratos: actualidade e evolução*, UCP-Porto, 1997 p.332 nota 4. Considerando que o preceito se encontra vigente e recorrendo às suas regras, veja-se o Ac. da Rel. de Lisboa de 05.12.95, RLJ nº3879, Ano 130, p.174 ss. (p.176) comentado por Moura Ramos.

*celebrados*”. A orientação subjacente na época e inspiradora deste código no campo do DIP, era de reconhecer-se uma prioridade à lei do lugar de celebração do contrato mas ressalvando-se a convenção das partes, consagrando-se o princípio da liberdade de designação do direito aplicável.

O Código Civil de 1966<sup>124</sup> veio consagrar nos seus artigos 41º e 42º regras de conflitos relativas aos contratos internacionais em geral, não prevendo regras específicas quanto ao contrato de trabalho.

As soluções que o legislador do Código Civil veio consagrar para os contratos internacionais não são coincidentes com as soluções consagradas no Código Comercial de 1888 quanto aos actos de comércio, que atrás referimos. Tanto um como outro, consagram como regra geral o princípio da autonomia das partes quanto à possibilidade destas escolherem livremente a lei que irá reger o contrato. O Código Comercial não estabelece qualquer limite à liberdade de escolha mas, o Código Civil estabelece limites a essa liberdade, conforme decorre do artigo 41º n.º 2<sup>125</sup>. Na falta de escolha de lei, o Código Comercial mandava atender quanto à substância e efeitos das obrigações, à lei do lugar onde fossem celebrados; quanto ao modo do seu cumprimento, pela lei do lugar onde este se realizar; quanto à forma externa, pela lei do lugar de celebração. O Código Civil por seu lado, na falta de escolha de lei pelas partes, manda atender à lei da residência habitual comum das partes e na falta desta, à lei do lugar de celebração do contrato. Há assim também divergências nos dois Códigos quanto ao elenco das conexões subsidiariamente eleitas, na falta de escolha de lei pelas partes<sup>126</sup>.

Afastando-nos da controvérsia quanto à vigência, ou não, do artigo 4º do Código Comercial de 1888 e considerando que as suas regras se encontravam em vigor, diremos que ambos os normativos – Código Civil e Código Comercial – tratam das regras relativas aos contratos internacionais. Os contratos internacionais de natureza

---

<sup>124</sup> Dada a pouca relevância para o tema que abordamos não analisaremos o Código Civil de 1867.

<sup>125</sup> A designação deverá recair sobre uma lei cuja aplicabilidade corresponda a um interesse sério das partes ou, esteja em conexão com algum dos elementos do negócio jurídico atendíveis no domínio do DIP.

<sup>126</sup> Analisando as diferenças entre os dois normativos veja-se Moura Ramos, “Contratos internacionais e protecção da parte mais fraca no sistema jurídico Português” in *Contratos : Actualidade e Evolução*, UCP-Porto1997, p. 333 ss.

comercial, seriam regidos pelas regras constantes do artigo 4º do C. Comercial; os contratos internacionais de natureza civil, seriam regulados pelas regras dos artigos 41º e 42º do C.Civil; estes preceitos foram substituídos em 1994 pelas regras da Convenção de Roma Sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, que impliquem um conflito de leis <sup>127</sup>.

O Código Civil de 1966 assenta numa concepção dualista que privilegia em primeira linha a autonomia ou escolha da lei pelas partes, artigo 41º <sup>128 129</sup>, recorrendo na sua falta <sup>130</sup> a dois critérios sucessivos de conexão relevantes previstos no artigo 42º: a lei da residência habitual comum das partes e na falta desta, a lei do lugar de celebração do contrato.

Diga-se a este propósito que os critérios supletivos escolhidos pelo legislador não são as conexões mais apropriadas quanto aos contratos internacionais em geral, por não serem as mais estreitas; mas eram, na época, as conexões predominantes na doutrina

---

<sup>127</sup> A Convenção não se aplica às obrigações constantes do seu número 2 b) do artigo 1º, que podem ser de natureza contratual mas que foram excluídas pelo legislador da Convenção do seu âmbito. Poderá pois acontecer que algumas obrigações contratuais excluídas do âmbito da Convenção continuem a ser reguladas pelos artigos 41º e 42º do C. Civil e pelo artigo 4º do C. Comercial.

<sup>128</sup> O artigo 41º nº 1 não impõe uma manifestação expressa da vontade das partes na escolha de lei podendo a referida escolha, conforme decorre do nº1 *in fine*, ser aquela que as partes “houverem tido em vista”, vulgarmente designada de escolha tácita.

Em sentido diferente, veja-se o ordenamento espanhol que apenas aceita a escolha expressa: artigo 10º 5. e 6. do Código Civil.

<sup>129</sup> Quanto ao momento da escolha de lei pelas partes o Código é omissivo sobre este ponto. A doutrina tem entendido ser possível a escolha em momento posterior ao da celebração. Moura Ramos refere em *Da Lei ...* p. 468 nota 172 que, “entre nós prevalece neste ponto o silêncio da lei. No sentido de que tal silêncio não deverá ser interpretado no sentido de excluir uma escolha feita pelas partes posteriormente à celebração do contrato, cfr. I. Magalhães Colaço, *Da Compra e Venda em DIP p.144*”. No nº 70 p. 465 ss. da obra referida o autor analisa este assunto, admitindo a possibilidade de escolha de lei em momento posterior ao da celebração do contrato referindo que (p. 468), “na verdade não se vê que haja quaisquer obstáculos especiais à admissibilidade de uma escolha da lei não contemporânea do momento da celebração do contrato”. Por seu lado, A. Dias Coimbra in “O novo direito europeu dos contratos internacionais: imperatividade e ordem pública, no âmbito do contrato de trabalho”, RDES, Jan-Set 1997 p. 23ss. Refere, “Levanta-se a questão de saber se a escolha da lei aplicável pode verificar-se posteriormente à conclusão do contrato. A resposta tem sido afirmativa. A designação sucessiva ulterior tem sido equacionada nas suas implicações com a disciplina unitária do contrato”. O autor invoca ainda (nota 17) a posição de Moura Ramos que citámos.

Quanto aos limites dessa escolha, podia escolher-se qualquer lei que, através de uma conexão atendível no campo do DIP, estivesse em contacto com algum dos elementos do contrato ou, escolher-se uma lei que apesar de não conectada com nenhum dos elementos do contrato correspondesse a um interesse sério das partes (critério de seriedade), artigo 41 nº2.

<sup>130</sup> Ou, havendo escolha, esta não corresponda a um interesse sério dos declarantes ou não esteja em conexão com algum dos elementos do negócio jurídico atendíveis no domínio do DIP, artigo 41º nº 2.

internacional-privatista, consagradas em grande parte das legislações<sup>131</sup>. A primeira das conexões subsidiárias escolhida pelo legislador do C. Civil, inspirada na Lei Polaca de 1926<sup>132</sup>, não parece ser, quanto aos contratos internacionais, a mais adequada pois é frequente nestes contratos as partes não terem a residência habitual comum, apesar de a conexão conduzir à aplicação de uma só lei e de um elemento que a ambas possa ser comum<sup>133</sup>. A grande maioria dos contratos plurilocalizados terá lugar entre contraentes que não têm a mesma nacionalidade, nem a mesma residência<sup>134</sup>.

Quanto ao segundo critério subsidiário, o legislador do C. Civil manda aplicar a lei do lugar de celebração do contrato. Este critério, inspirado no Código Civil Italiano de 1942<sup>135</sup>, também não se revelou o mais adequado pois a celebração de um contrato plurilocalizado num determinado local pode dever-se apenas a circunstâncias meramente fortuitas sem qualquer relação com o contrato. Até meados do século XIX a aplicação deste critério aos contratos internacionais fornecia um elemento de conexão único, de fácil determinação e com alguma ligação efectiva à relação contratual, justificando por estes motivos a preferência do legislador internacional-privatista da época.

Apesar do Código Civil reflectir as principais correntes da época, existia uma outra corrente doutrinal que na década de sessenta começa a ganhar contornos, apontando uma outra solução para os contratos internacionais assente no critério da lei do lugar de execução: o lugar onde é executada a prestação característica do contrato. O principal problema que esta solução acarretava era o da possível pluralidade de locais onde se desenrolava essa execução, possibilidade bastante frequente nos contratos internacionais e que compromete a função localizadora que se pretende com este critério, a menos que se privilegie um lugar de execução determinante, ou preponderante. Mas para isso, haveriam de ser destacados ou determinados pelo legislador diversos tipos contratuais individualizando-se a obrigação mais importante

---

<sup>131</sup> Neste sentido, Moura Ramos *Da Lei ...* p. 524 nota 311 e 312 quanto ao critério da lei do lugar de celebração e p. 543 nota 357 quanto ao critério da lei da residência habitual comum.

<sup>132</sup> Veja-se neste sentido o 1º Anteprojecto de Ferrer Correia e respectivo comentário ao artigo 25º, BMJ nº24, 1951-Maio, p. 47.

<sup>133</sup> “pela nossa parte chamamos a atenção para dois aspectos ....nos contratos plurilocalizados é frequente as partes não terem residência habitual comum o que impõe o recurso à lei do lugar de celebração, que pode ser também meramente fortuito”, João Reis, “Lei aplicável ao contrato de trabalho segundo a Convenção de Roma”, QL 1995, nº 4 p. 40.

<sup>134</sup> Sobre os dois critérios, nacionalidade e residência comum, veja-se Moura Ramos, *Da Lei ....* p. 538-544.

<sup>135</sup> Ferrer Correia ob.cit. p.48 e Moura Ramos id. p.519-525 especialmente notas 311 e 313.

em cada categoria de contratos: a prestação característica; sendo o lugar de execução desta que determinaria o centro de gravidade do contrato <sup>136</sup>. Este deveria assim ser sujeito à lei que com ele se apresenta mais estreitamente conexa, obtendo-se esta lei através do critério da prestação característica.

Apesar parecer ser a solução mais adequada, não foi a escolhida pelo nosso legislador.

No que respeita ao contrato de trabalho, os critérios supletivos escolhidos pelo legislador também não se revelavam ser os mais adequados na falta de escolha de lei pelas partes. Tendo em conta que o legislador do C. Civil não consagrava regras específicas para quaisquer tipos de contratos, teria que recorrer-se às conexões relevantes estabelecidas para os contratos em geral. Ora, as críticas que atrás referimos para a generalidade dos contratos mantêm toda a actualidade quanto ao contrato de trabalho. Parece-nos, mais uma vez, que a solução oferecida pelo critério da determinação da prestação característica ofereceria a mais apropriada das soluções <sup>137</sup>, aplicando-se assim a lei do local onde se executa a prestação característica, que no contrato de trabalho será o local onde o trabalho é executado.

Em alternativa, quanto ao contrato de trabalho, também nos parece de aceitar a solução dos vínculos mais estreitos: o contrato de trabalho seria regulado pela lei com a qual apresentasse os vínculos, ou ligações, mais estreitas.

Estes dois critérios virão a ser, alguns anos mais tarde, considerados em instrumentos convencionais e nas legislações de alguns países, como os critérios subsidiários aplicáveis ao contrato de trabalho, por permitirem designar a lei que efectivamente se encontra mais próxima do contrato de trabalho, na falta de escolha de lei pelas partes.

Nos Anteprojectos do Código Civil de 1951 e 1964, da autoria de Ferrer Correia e Baptista Machado, consagrava-se o princípio da especialidade da conexão para a resolução dos conflitos internacionais em matéria de contratos. Depois de se

---

<sup>136</sup> Neste sentido Moura Ramos, *Da Lei...* p. 545. É também a ideia que encontramos nos Anteprojectos de Ferrer Correia de 1951 e 1964 respectivamente, artigos 24º e 26º, solução que não foi avante e que analisaremos em texto.

<sup>137</sup> Referindo que a lei do lugar de celebração do contrato não oferece a melhor das soluções quanto ao contrato de trabalho, sendo muitas vezes fortuito, e que o critério da lei nacional comum ou, do domicílio comum, pouco poderão, também, garantir uma uniformidade de tratamento de todos os trabalhadores que trabalham no mesmo estabelecimento, veja-se Felice Morgenstern *Conflictos Internacionales de Derecho Laboral*, OIT, Edición Española del Ministerio del Trabajo, p.40 ss a autora refere ainda p.44 que “*Es la ley del lugar donde se realiza el trabajo la que suele considerar-se más apropiada para la mayoría de las relaciones laborales típicas*”.

estabelecer no artigo 25º do Anteprojecto de 1964 o princípio da autonomia da vontade, que viria a ser consagrado no artigo 41º da versão final do Código como critério principal, no artigo 26º do Anteprojecto propunha-se um critério supletivo que se desdobrava em nove situações diferentes<sup>138</sup>, em cada uma delas a escolha da lei repercutindo as particularidades de um determinado tipo contratual. Esta solução não foi seguida na versão final do Código; com efeito, o legislador ignorou o critério supletivo previsto no referido artigo 26º do Anteprojecto, passando de imediato ao critério subsidiário consagrado no artigo 27º nº 1, constante do artigo 42º na versão final do Código<sup>139</sup>. Os artigos 41º e 42º do Código Civil resultaram assim respectivamente dos artigos 25º e 27º nº 1 do Anteprojecto.

Embora a especialização das regras de conflitos em matéria contratual tenha sido posta de parte pelo legislador do Código Civil, ela começou a partir do início da década de setenta, a ser consagrada em diversas legislações da Europa para certos tipos específicos de contratos<sup>140</sup> e também em instrumentos legais convencionais, como foi o caso de um projecto de regulamentação uniforme dos conflitos de leis em matéria de relações de trabalho no interior da Comunidade, constante de uma proposta da Comissão das Comunidades Europeias de 1972, modificada em 1976 e que acabou por não ter seguimento; também da Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, cujos trabalhos se iniciaram no início da década de setenta, concretamente nos seus artigos 5º e 6º os quais estabelecem quanto aos contratos de trabalho e de consumo regras específicas. São assim determinadas pelo legislador certas conexões relevantes tendo em conta o tipo contratual. A solução proposta por

---

<sup>138</sup> No anteprojecto de 1964, como critério supletivo à regra da autonomia da vontade, consagrava-se a especialidade de conexões propondo-se 9 critérios, correspondendo às alíneas a) a i), destacando-se a alínea g) que referia: “*Nos contratos celebrados por um empresário no exercício da sua empresa, às leis do país da sede desta e, no caso de existirem vários estabelecimentos, às do país daquele em cuja esfera a negociação foi concluída;*”. Refira-se que já o Anteprojecto de 1951, no artigo 24º, consagrava a especialidade de conexões e propunha 6 critérios; o critério 5º era semelhante ao de 1964: “*os actos praticados por um empresário no exercício directo da sua empresa, pelas leis do país onde esta funciona, no caso de existirem vários estabelecimentos, pelas do território onde funciona o estabelecimento em cuja esfera a negociação foi concluída;*”.

<sup>139</sup> Criticando esta posição do legislador “...*Note-se porém que a proposta do Anteprojecto seria assim completamente descaracterizada...*” e abordando mais detalhadamente o assunto, veja-se Moura Ramos, *Da Lei ...* p. 374, nota 17.

<sup>140</sup> É disso exemplo a alteração ao artigo 10º do Código Civil espanhol, feita em 1974, introduzindo o parágrafo 6, para o contrato de trabalho. É o caso do Direito húngaro que, no Dec. Lei 13/1979, parágrafo 51, afastando as regras de conflitos gerais, estabelece regras específicas quanto ao contrato de trabalho. Também o legislador suíço em 1987, veio estabelecer regras específicas para o contrato de trabalho no artigo 121º da Lei Federal sobre o Direito Internacional Privado.

Ferrer Correia no referido artigo 26º do Anteprojecto do Código Civil reflectia já esta posição: não é possível tratar de forma unitária, sob o ponto de vista conflitual, toda a gama de contratos, devendo ser atendidas as particularidades de cada situação contratual <sup>141</sup>.

### **1.1 - Enquadramento europeu do contrato de trabalho plurilocalizado durante a vigência dos artigos 41º e 42º do Código Civil**

Apesar de nos termos debruçado no capítulo do Direito Comparado sobre os ordenamentos Francês, Espanhol e Italiano parece-nos importante fazer aqui uma breve síntese quanto às principais soluções existentes em matéria de contrato de trabalho internacional na Europa, desde a década de 60 e até à entrada em vigor da Convenção de Roma, ocorrida em 1991, confrontando-se as soluções consagradas em Portugal pelo legislador que atrás se referiram e as existentes nos restantes países da Europa <sup>142</sup>.

Encontramos sistemas jurídicos que preconizam a sujeição do contrato internacional de trabalho a uma regra de conflitos diferente da utilizada para os restantes tipos contratuais, como consequência da natureza específica deste tipo de contrato, consagrando expressamente uma regra própria para o contrato de trabalho. A regra de conflitos em matéria contratual teria sido idealizada para os contratos em geral nos quais as partes se encontravam em pé de igualdade, não valendo para os contratos em cuja regulamentação existe uma intenção concreta do legislador de protecção de uma

---

<sup>141</sup> Ferrer Correia referia no comentário ao artigo 23º do projecto de 1951 que, “*sujeitar a variedade e a extrema complexidade das situações da vida, correspondentes à qualificação de negócios obrigacionais, no quadro rígido de um critério único e inflexível, é pretensão a que de há muito renunciou a melhor doutrina. Ao passo que classificar esgotantemente a massa de relações obrigacionais em tantas espécies ou tipos bem definidos quanto os precisos para fazer corresponder a cada relação a lei devida, a lei mais ajustada à situação típica dos interesses – the proper law of the contract – se não constitui ambição de todo irrealizável, ao menos constitui de certeza ambição irrealizada por enquanto. ... No caso de as partes não terem usado da faculdade de escolher a lei reguladora do contrato, manda o artigo 24º observar a solução que ao juiz pareça mais razoável, conforme a natureza e circunstâncias do negócio. Mas olhando à situação de incerteza que a um tal preceito vai fatalmente ligada, houve o cuidado de logo a seguir formular, a título exemplificativo, alguns critérios para certo tipo de casos, de acordo com a orientação do legislador polaco de 1926 e do projecto checoslovaco de 1932...*” BMJ nº 24- Maio, 1951, p. 43 a 47.

<sup>142</sup> Para mais desenvolvimentos sobre este aspecto vide Moura Ramos, *Da Lei ...* p.793 ss., “O contrato individual de trabalho em direito internacional privado” in *Estudos de DIP e de DPCI*, Coimbra, 2002, p.138 ss.

das partes intervenientes no contrato, o trabalhador, consagrando-se tendo em vista essa protecção uma desigualdade legal patente <sup>143 144</sup>.

Outra posição dos sistemas jurídicos Europeus neste período, é aquela em que são consagradas regras específicas para o contrato de trabalho, aceitando-se na maioria dos ordenamentos a autonomia da vontade, mas limitando-se essa possibilidade de escolha de lei como critério relevante quanto ao contrato internacional de trabalho <sup>145</sup>. Esta solução veio a ser também consagrada em instrumentos convencionais concretamente na Convenção de Roma <sup>146</sup>. As razões subjacentes ao afastamento ou à limitação da liberdade de escolha prendem-se nestes casos também com uma intenção de protecção da parte mais fraca <sup>147 148</sup>.

---

<sup>143</sup> À semelhança da protecção que também existe para o consumidor e o segurado nos contratos por estes celebrados.

<sup>144</sup> É o que sucede no ordenamento espanhol desde a reforma do Código Civil de 1974: a par com uma regra de conflitos para os contratos em geral, constante do artigo 10.º 5.º do C.C., no artigo 10.º 6.º são expressamente previstas regras de conflitos para o contrato de trabalho.

<sup>145</sup> Foi o que sucedeu com o ordenamento francês, de base jurisprudencial. Como referimos no direito comparado, sobretudo a partir da década de 80, embora não se preconizasse em absoluto o afastamento da regra da autonomia da vontade, esta não seria atendida caso fosse menos favorável para o trabalhador.

Também o ordenamento austríaco, na lei relativa ao direito internacional privado de 1978, artigo 44.º, admitia, quanto ao contrato de trabalho, a possibilidade de escolha de lei pelas partes desde que o seu resultado não fosse menos favorável para o trabalhador do que o decorrente da aplicação das normas imperativas da lei do lugar de execução.

Um outro ordenamento europeu que também estabelecia limites à possibilidade de escolha para o contrato de trabalho era o suíço que na lei federal de direito internacional privado de 1987, artigo 121.º, consagrava a regra da lei do local habitual de prestação do trabalho e na falta de local habitual de prestação do trabalho a regra do estabelecimento do empregador, ou ainda, a possibilidade de escolha da residência habitual do trabalhador ou do empregador, muito embora no artigo 116.º se estabelecesse a possibilidade genérica de escolha pelas partes de uma qualquer lei quanto aos contratos em geral.

Quanto a ordenamentos que afastavam qualquer possibilidade de escolha de lei pelas partes, não a consagrando, encontramos o direito húngaro que no Dec. Lei 13/1979, parágrafo 51, afasta a regra de autonomia quanto ao contrato de trabalho, fazendo reger a relação de trabalho pela lei do local de execução e a ex-RDA no parágrafo 27 da Lei de 5 de Dezembro de 1979.

<sup>146</sup> Cujas limitações à autonomia da vontade das partes se encontra patente no artigo 6.º quanto ao contrato de trabalho e no artigo 5.º quanto ao consumidor.

<sup>147</sup> Segundo Moura Ramos, *Da Lei*.. p. 783 ss. existirão três caminhos para proteger a parte mais fraca em matéria de possibilidade de designação de lei aplicável, quanto ao contrato de trabalho e a outros contratos: a) a redução ou abolição da possibilidade de escolha da lei aplicável; b) a designação da lei aplicável em função de uma preocupação de protecção do trabalhador, na falta ou ausência de escolha de lei pelas partes; c) a possibilidade de dotar certas normas de uma regra de aplicação que lhes alargue o âmbito de aplicação para além do que lhes é assegurado pela competência do sistema a que pertencem, o que redundará em lhes reconhecer o carácter de leis de aplicação imediata; estas normas dirigem-se à defesa de valores tidos por particularmente relevantes para a ordem jurídica a que pertencem neles se incluindo o da protecção da parte mais fraca. Adiante desenvolveremos o conceito destas normas pelo facto de serem particularmente relevantes no campo do Direito do Trabalho e do tema que tratamos.

<sup>148</sup> Sobre a autonomia da vontade no Direito do Trabalho e contestando a aplicação do princípio de protecção do trabalhador no Direito Internacional do Trabalho, referia em 1984, F. Gamillscheg: “*O direito internacional dos contratos baseia-se em todos os Estados industrializados do Ocidente, e não*

Existiam também sistemas jurídicos que relativamente ao contrato internacional de trabalho afastavam a possibilidade de escolha de lei pelas partes e atribuíam uma maior relevância à conexão do lugar de execução do contrato de trabalho: *lex loci executionis*. Neste caso e em nossa opinião, subjacentes ao afastamento de qualquer possibilidade de escolha não estariam razões de protecção do trabalhador mas simplesmente assegurar que o contrato de trabalho internacional fosse regido pela lei que dele mais próxima se encontrava, critério da proximidade<sup>149</sup>. Foi o caso da posição seguida pelo ordenamento húngaro, na lei de direito internacional privado de 1979<sup>150</sup> e ao nível do direito convencional, no projecto de regulamentação uniforme dos conflitos de leis em matéria de relações de trabalho no interior da Comunidade Europeia, de 1972, modificado em 1976, que afastava a autonomia da vontade das partes e consagrava aplicável a lei do lugar onde o trabalho era executado; projecto que foi abandonado em virtude de se terem entretanto iniciado os trabalhos da Convenção de Roma<sup>151</sup>.

Por fim, encontramos ordenamentos que regiam o contrato internacional de trabalho pela regra de conflitos geral, não consagrando para este tipo contratual regras específicas. Refira-se que quanto a estes ordenamentos, de um modo geral, é consagrada a regra da autonomia da vontade das partes recorrendo-se na sua falta a

---

*apenas nestes, no princípio da autonomia da vontade. Afigura-se todavia necessário justificar a sua aplicação no Direito Internacional Privado do Trabalho. Na verdade em nenhum outro ramo do Direito o mencionado princípio é tão contestado, e por vezes mesmo abertamente refutado, como no ramo que nos ocupamos aqui .... A aversão à autonomia privada assenta em razões dignas de registo, ou seja, na preocupação que o empregador possa, graças à sua superioridade económica e intelectual abusar do direito de escolha do ordenamento em prejuízo do trabalhador. Com isso, porém, esquece-se a diferença entre o direito interno e o direito internacional privado.... O direito internacional privado enquanto tal baseia-se na ideia de equivalência dos ordenamentos ....A proposta recentemente avançada na doutrina do direito internacional privado do trabalho de aplicar o princípio do favor, conhecido no direito do trabalho interno, também à colisão de dois ordenamentos num caso internacional não merece por isso acolhimento ...” in “A autonomia da vontade no Direito Internacional Privado do Trabalho” RDES, ano XIX, Abril-Junho, nº2, 1987, p.150-155 ss.*

Numa posição oposta da mesma época e sobre este aspecto, Fausto Pocar “La protection de la partie faible en droit internationale privé” RCADI, t.188. ano V, 1984, p.372-378, referindo-se à necessidade de restrição ou limitação da autonomia das partes, como protecção da parte mais fraca; também Felice Morgenstern, *Conflitos Internacionales de Derecho Laboral*, OIT, 1986, p.33ss, referindo a autora que a doutrina coloca diversas razões para sustentar a opinião de que a escolha de lei pelas partes pode ser inadequada no caso das relações de trabalho, desenvolvendo essas razões.

<sup>149</sup> Foi o que aconteceu com o ordenamento francês numa primeira fase nos anos 60 e 70 conforme referimos supra na abordagem do Direito Comparado. Concretamente sobre este aspecto e quanto à opção da jurisprudência, Jean Déprez, “La loi applicable au contrat de travail dans les relations internationales” RJS 3/90 p. 119 ss em especial p.122 e ss.

<sup>150</sup> vide nota 145.

<sup>151</sup> Para mais detalhes sobre o projecto de regulamento veja-se Moura Ramos, *Da Lei...* p. 814, nota 956 e “O Contrato Internacional de Trabalho em DIP “ p. 139.

outras conexões subsidiárias ou supletivas, adoptando-se como referimos uma solução dual. Nestes ordenamentos deverá ser incluído o português<sup>152 153</sup>.

## **1.2 - Principais posições doutrinárias quanto ao contrato de trabalho plurilocalizado, durante a vigência dos artigos 41º e 42º do Código Civil**

Embora a nível legislativo não existissem elementos que nos pudessem levar a afirmar que o contrato de trabalho internacional teria regras diferentes dos restantes contratos, a doutrina portuguesa procurou aprofundar a questão. Analisemos as principais posições da época a que estamos a circunscrever a nossa análise.

Monteiro Fernandes, num artigo anterior ao Código Civil de 1966<sup>154</sup>, pronunciou-se sobre este assunto<sup>155</sup>. Depois de defender que o contrato de trabalho internacional não

---

<sup>152</sup> Neste sentido Moura Ramos, *Da Lei...* p. 794: “Assim encontramos a omissão de quaisquer regras específicas para as relações contratuais laborais, com a correlativa aplicação do regime geral consagrado em matéria contratual, e onde a autonomia da vontade é geralmente aceite em numerosos países: é o caso da Itália, da Grécia e de Portugal”.

Sobre a escolha da autonomia da vontade como princípio geral quanto aos contratos pelo legislador português do C. Civil, regra consagrada no artigo 23º do Anteprojecto de 1951, refere Ferrer Correia, “O artigo 23º marca a aceitação de uma directiva capital da escola italiana (no mesmo sentido, a orientação dominante na jurisprudência de vários países, como a França e a Alemanha). Bem se sabe que o princípio da autonomia da vontade tem sido, de todos os tempos, um dos mais discutidos do Direito Internacional Privado. Mas a repulsa que tem merecido a tantos autores representa em grande parte, manifestamente, um excesso de sensibilidade a razões de pura lógica jurídica: deve ser taxada de franco exagero. Tudo se resume a saber se a situação que ele postula é razoável. Ora sem dúvida. ... Deve por isso respeitar-se a estipulação (de escolha de lei pelas partes) não, em suma, como homenagem à liberdade individual – mas sim porque esse facto evidencia a íntima e vital conexão do negócio com a lei designada ...”, “Comentário ao Anteprojecto do Código de 1951” BMJ nº 24 -Maio 1951 p. 43 ss.

<sup>153</sup> Importa fazer uma referência ao ordenamento da República Federal Alemã no qual, até 1986, a possibilidade de escolha de lei pelas partes era plenamente reconhecida no campo das relações de trabalho, admitindo-se ainda a possibilidade de, posteriormente à celebração do contrato, ser alterada pelas partes essa escolha. A consagração do princípio de liberdade de escolha de lei era de tal forma ampla que os tribunais alemães admitiam pacificamente a aplicação de uma lei estrangeira que permitisse o despedimento sem pré-aviso, não considerando tal prática contrária à ordem pública internacional alemã. Com a reforma introduzida pela lei de 25.07.86 o legislador alemão reformulou a Lei de Introdução ao Código Civil e introduziu no seu direito interno a maioria dos preceitos constantes da Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais de 1980, a qual não havia entrado ainda em vigor. Esta técnica do legislador alemão mereceu varias criticas, veja-se Moura Ramos, *Da Lei ...* p. 393, nota 39 e, p. 807 nota 939.

<sup>154</sup> “O contrato de trabalho em DIP” publicado em 1964 na ESC; o artigo divide-se em duas partes fundamentais; a primeira trata de conflitos de leis e a segunda, mais desenvolvida, versa sobre conflitos de jurisdições. Pensamos ser a primeira vez que em Portugal o tema do contrato de trabalho plurilocalizado é tratado sob um prisma Juslaboral. No campo do DIP já Ferrer Correia o havia abordado a propósito do anteprojecto do C. Civil de 1951.

<sup>155</sup> As referências de Monteiro Fernandes referem-se ao anteprojecto do Código Civil de 1951 e não ao projecto de 1964. retiramos esta conclusão não só pela data de publicação do artigo, como também das referências por este feitas nas respectivas notas (7), (16) e (22). Neste sentido também Moura Ramos, *Da Lei...* p. 824; nota 985.

deveria ser integrado no “quadro indiferenciado da disciplina obrigacional”<sup>156</sup> e também o seu afastamento das regras de conflitos em matéria de contratos em geral, como era o caso da regra do *locus regit actum*, lei do local de celebração, regra aplicável aos contratos em geral, afirmando sobre este critério que “...a valoração dos elementos que compõem estas relações (laborais) não pode estar ligada a circunstâncias de lugar ou de tempo ... quer dizer o lugar da celebração surge como elemento irrelevante para o efeito desejado”<sup>157</sup>; considerando a inadequação deste critério Monteiro Fernandes afirma que, “foi-se tornando sensível a necessidade de construir com vista à disciplina internacional do contrato de trabalho, regras particulares que possam reflectir a peculiaridade material das relações nele fundadas....”. A partir desta regra, ou “base geral”, como lhe chama o autor, estabelece fundamentalmente duas orientações quanto ao critério que melhor serve o contrato de trabalho; a primeira, coloca o acento tónico no interesse público que anima grande parte das normas constitutivas da regulamentação legal do trabalho e “dá a sua índole iminentemente territorial ....e, em sequência lógica a aplicabilidade exclusiva da *lex loci executionis* ou seja a que vigora no local de trabalho”<sup>158</sup>; a outra orientação que Monteiro Fernandes analisa, como critério relevante para disciplinar o contrato de trabalho no campo do DIP, é a do próprio contrato de trabalho; tendo em conta que “o contrato individual opera justamente a incorporação do trabalhador num complexo dominado por certo regime unitário que o trabalhador aceita expressa ou implicitamente”<sup>159</sup>, o autor sugere o critério do domicílio da empresa: *lex domicilii*, afirmando que, “hoje em dia mais do que nunca, os locais de trabalho podem situar-se em diversos países, e cair sob o manto da competência territorial de

---

<sup>156</sup> p.98 e p.100.

<sup>157</sup> Posição proposta por Motta Veiga, *infra* p.55.

<sup>158</sup> Neste sentido se pronunciaram anos mais tarde Lobo Xavier e Menezes Cordeiro.

<sup>159</sup> É a teoria da incorporação que já falámos a propósito do direito italiano. Cfr. a nota (16) do artigo que analisamos em texto: Monteiro Fernandes refere, “*idêntica parece ser em grande medida, a solução do Anteprojecto citado: aí, com efeito, se dispõe que «os actos praticados por um empresário no exercício directo da sua empresa (serão regidos) pelas leis do país em que esta funciona...» Ferrer Correia, ob. cit. p.42 . O critério não assenta rigorosamente sobre o locus domicilii da empresa; mas, na prática poderá muitas vezes identificar-se com este último. Como porém vistas as coisas de outro ângulo, a regra do «lugar de funcionamento» vem a coincidir, em muito maior extensão com aquela que se exprime por *lex loci executionis*, a similitude do texto referido com o primeiro critério é segundo cremos puramente ilusória. A regra do Anteprojecto faz pensar, de facto, numa reelaboração do critério do locus executionis, com base na saliência que a empresa tem conquistado progressivamente no regime jurídico do trabalho. Isto é : a transformação dum critério de «contrato» num critério de «empresa», sem que a realidade substancial seja encarada de modo sensivelmente diverso.”*

*várias legislações .... a regra lex loci executionis está sendo superada pela realidade”.*

O autor propõe quanto ao contrato de trabalho internacional, uma solução que assenta nos seguintes critérios: a) em primeiro lugar, a consagração do critério geral da liberdade de escolha pelas partes quanto à lei aplicável ao contrato: a autonomia das partes ; b) na ausência de escolha de lei pelas partes ou, tendo havido escolha, esta não corresponda a um critério de seriedade ou, não seja atendível no domínio do DIP e, não tenha sido indicado no contrato celebrado, expressamente, o respectivo local de trabalho<sup>160</sup>, recorrer-se-á ao critério do *locus domicilii* da empresa que se apresenta como critério subsidiário.

Não foram estas as soluções que acabaram sendo consagradas no Código Civil em matéria de contratos. Se, por um lado, tanto o Código como o autor propugnam o princípio da autonomia da vontade como critério principal, quanto aos demais, nem o Código consagrou um regime específico para o contrato de trabalho, como sugeria Monteiro Fernandes, nem os critérios subsidiários adoptados foram os preconizados por este autor.

Bernardo Lobo Xavier, no seu *Curso de Direito do Trabalho*<sup>161</sup> refere, a propósito da aplicação das normas laborais no espaço que: *“Era dominante na doutrina o principio da territorialidade das relações de trabalho, sendo sobretudo relevante a conexão do lugar de execução do trabalho”*; e *“...vem sendo ultimamente revalorizado o papel da autonomia da vontade para determinar o direito aplicável. O assunto foi reexaminado com profundidade por Moura Ramos que concluiu que a conexão mais importante é a da vontade dos contraentes ... no caso de não ter havido escolha pelos contraentes, o ordenamento competente será o do local de execução do trabalho”* e concluindo: *“Aceitamos essas conclusões. Com ressalva da ordem pública a que se refere o artigo 22º do C. Civil, entendemos que se aplicarão as regras do artigo 41º do mesmo C. Civil (lei designada ou que se teve em vista) e na sua falta a lei do locus*

---

<sup>160</sup> Referindo na nota (22) que o *“locus executionis merece, pois, uma relevância prevalente ... não já pela natureza publicista do regime jurídico-laboral mas pela afectação psicológica e factual do trabalhador ao lugar em que presta a sua actividade”*.

<sup>161</sup> Verbo,1992, p.281 e ss.

*executionis ... contudo supomos que se manterá em certos domínios a competência prevalente da lei do locus executionis, a qual não pode ser afastada”* <sup>162</sup>.

Embora o autor afirme a predominância do papel da autonomia da vontade quanto ao contrato de trabalho plurilocalizado, não concordamos com a sua posição no que toca ao critério subsidiário, na ausência de escolha de lei pelas partes. Com efeito, na ausência de escolha de lei ter-se-ia que recorrer aos critérios supletivos constantes do artigo 42º do Código Civil, nos quais não consta o local de execução da prestação de trabalho. Nem podia constar, pois o Código como já se referiu e ficou demonstrado, não estabelece regras específicas para o contrato de trabalho. Quanto às conclusões de Moura Ramos na sua dissertação de doutoramento <sup>163</sup>, que Lobo Xavier diz aceitar, as mesmas parecem-nos estar erradamente interpretadas. O que quanto a nós Moura Ramos defende a propósito do contrato de trabalho, é que entre os vários critérios e soluções legais existentes <sup>164</sup>, o critério da *lex loci executionis* é aquele que lhe parece ser o mais acertado, por ser aquele que se apresenta como a melhor conexão quanto ao contrato de trabalho, caso não tenha havido escolha de lei pelas partes para reger o contrato <sup>165</sup>.

---

<sup>162</sup> Em 1970, o A. já manifestara a sua preferência pelo lugar de execução do trabalho: “...Cremos contudo que, apesar de serem outros os critérios supletivos do Código Civil ... valerá quase sempre a lei do “locus executionis ... Por outro lado, no locus executionis não deixarão de se aplicar as regras de ordem pública...”, in “O lugar da Prestação do Trabalho” concretamente p.12 nota (4), ESC, nº 33 Jan-Mar, 1970.

<sup>163</sup> *Da Lei ....*

<sup>164</sup> Nos diversos ordenamentos jurídicos da Europa e do mundo, que exaustivamente aborda.

<sup>165</sup> “ Preferimos pois, sem sombra de qualquer dúvida, como critério geral subsidiário da autonomia das partes a lei do lugar onde o trabalho é executado .... Mas se não temos dúvidas em sustentar que a *lex loci laboris* constitui a melhor conexão subsidiária da autonomia das partes no contrato individual de trabalho, queremos deixar bem claro que é apenas isto que pretendemos dizer. Designadamente a nossa defesa desta conexão limita-se à sua utilização nestes termos pelo que não lhe reconhecemos a vocação hegemónica que Szaszy lhe atribui em matéria de Direito do Trabalho, antes lhe negando com Gamillscheg, o magnetismo irresistível por que alguns se sentem atraídos. Na realidade, a defesa deste entendimento leva a que se proscruva de todo o recurso à autonomia das partes em sede de contrato de trabalho um resultado com que marcámos já a nossa discordância noutra local deste trabalho, por desta forma se abdicar sem razão válida de um poderoso instrumento de certeza e segurança jurídicas, como ainda da melhor adequação da lei escolhida aos interesses das partes” in *Da Lei ....* p. 912 -913. No mesmo sentido, João Reis, “Lei aplicável ao contrato de trabalho segundo a Convenção de Roma” p.46 nota 31; QL, 1995 nº 4, onde o autor faz também a crítica no nosso sentido.

Outro autor, Pedro Maia, subscreve também a posição de Lobo Xavier, baseando-se em Moura Ramos, referindo após a análise das conexões previstas no C. Civil que, “....Só resta pois a *lex executionis*. E esta afigura ser a mais apta a designar uma lei conexionada com o contrato de trabalho ... A doutrina e a jurisprudência, contrariamente ao que acontece com a lei, é mais unânime na resposta a dar à questão de saber qual a lei aplicável ao contrato de trabalho, no caso de as partes não a haverem escolhido. Essa posição corresponde àquela que acabámos de defender: deve aplicar-se ao contrato de trabalho a lei do lugar onde é executada a prestação de trabalho... É também esta a opinião prevalecente entre os autores portugueses. Desde logo Moura Ramos e, ainda B. Lobo Xavier” in

Quanto à posição de Lobo Xavier no que respeita à prevalência da lei do *locus executionis*, que em certos domínios não poderá ser afastada, concordamos com a opinião do autor mas, esta prevalência não decorre de regras expressas neste sentido, mas de uma posição sustentada em alguma da nossa doutrina e jurisprudência, consagrada legislativamente em alguns países mas não no ordenamento português da época que analisamos, relativa a uma categoria específica de normas: normas imperativas do lugar de execução do trabalho, as quais devem (obrigatoriamente) ser consideradas, independentemente da lei chamada a reger o contrato, questão que adiante abordaremos <sup>166</sup>.

Outro autor, Motta Veiga, nas suas *Lições de Direito do Trabalho* no ano 1982/83<sup>167</sup> refere que, “*Relativamente à aplicação do D.T. fora do território nacional, trata-se de matéria que diz respeito ao direito internacional privado e que exorbita, portanto, do campo da nossa disciplina ... Apenas acrescentarei que, de harmonia com os princípios consignados no Código Civil - especialmente nos artigos 35º; 36º e 42º- as relações e trabalho que se estabeleçam e desenrolem em Portugal regem-se pelas normas de direito do Trabalho em vigor no país, independentemente da nacionalidade dos interessados. Aplica-se-lhes pois o princípio “locus regit actum”*”. Motta Veiga vem levantar uma questão respeitante à substância e aos efeitos do contrato de trabalho internacional que cumpre ser analisada.

Segundo Moura Ramos <sup>168</sup>, os contratos internacionais civis e comerciais reger-se-iam quanto à substância e efeitos respectivamente pelo regime dos artigos 41º e 42º do C. Civil e 4º do C. Comercial. Quanto aos contratos civis, a substância e os efeitos seriam regidos pelas regras do artigo 41º e, subsidiariamente, pelas regras do artigo 42º. A formação (que compreende a perfeição, interpretação e integração do negócio) e a validade (nela se incluindo a falta e os vícios da vontade) seriam regidas pelas regras do artigo 35 nº 1; quanto à forma, seria regida pelo artigo 36º nº 1; por fim, a capacidade das partes seria regulada pelo artigo 25º.

---

“Conflitos internacionais de convenções colectivas de trabalho”, BFDUC, LXVIII, 1992, p. 181ss, (p.226-227).

<sup>166</sup> Falámos delas no Direito Comparado a propósito dos ordenamentos francês, espanhol e italiano.

<sup>167</sup> No capítulo sobre a Aplicação do Direito do Trabalho no Espaço; posição que na 8ª edição da obra (ano 2000) se mantém inalterada.

<sup>168</sup> “Contratos internacionais e protecção da parte mais fraca no sistema jurídico português” ob. cit. p.333, notas (7) e (9).

Por seu lado, A. Dias Coimbra<sup>169</sup>, citando Baptista Machado refere que, o n° 1 do artigo 41° do C. Civil alcança: a constituição; conteúdo; efeitos; modificação; execução e extinção das obrigações. Apontando como excepções: a declaração negocial que seria regida pelos n° 2 e 3 do artigo 35°, e a forma e capacidade pelo artigo 36°.

Não partilhamos destas posições. Com efeito, pese embora a questão que o C. Civil levanta no sentido de fazer uma certa confusão entre negócio jurídico e obrigação<sup>170</sup>, o artigo 41° do C. Civil estabelece que as obrigações provenientes de negócio jurídico assim como a própria substância dele, são reguladas pela lei que os respectivos sujeitos tiverem designado ou houverem tido em vista; na falta de escolha de lei pelas partes ter-se-ia de atender ao critério supletivo previsto no artigo 42°. Por seu lado, os artigos 35° n°1 e 36° n° 1 quanto à declaração negocial (nela se incluindo perfeição, integração interpretação, falta e vícios da vontade) e quanto à forma, referem que as mesmas são reguladas pela lei aplicável à substância do negócio. Parece-nos assim que, quanto à substancia, efeitos, formação (perfeição, interpretação, integração) validade (falta e vícios da vontade) e ainda, quanto à forma e capacidade das partes do contrato de trabalho internacional se as partes houverem designado a lei para reger a substância deste, nos termos do artigo 41° n° 1 ter-se-ia de atender a esta. Na falta de escolha de lei pelas partes, ter-se-ia de atender ao critério supletivo previsto no artigo 42°. Pelo que todos os aspectos que referimos acabariam por ser regidos pelas regras constantes dos artigos 41° e 42° do C. Civil.

Esta questão no que toca ao contrato de trabalho internacional tem ainda maiores particularidades. Diversos problemas podiam colocar-se, sobretudo quanto à capacidade das partes e quanto à forma. Nestes casos, a *lex loci executionis* teria ser aquela que regia estes aspectos, por serem aspectos de interesse e ordem pública, independentemente da lei escolhida pelas partes para reger a substância do contrato

171 .

---

<sup>169</sup> “O Novo Direito Europeu dos Contratos Internacionais: Imperatividade e Ordem Pública, no Âmbito do Contrato de Trabalho ” RDES n°1-2-3, 1997, p.26, nota (20).

<sup>170</sup> Referindo-se na subsecção II aos negócios jurídicos e na subsecção III às obrigações. Fazendo apenas referência aos negócios jurídicos no artigo 41° mas estabelecendo a distinção entre negócios jurídicos unilaterais e contratos no artigo 42° n° 1. De acordo com esta classificação o contrato de trabalho será, quanto a nós, um negócio jurídico bilateral ou plurilateral, no caso de contrato de trabalho celebrado com vários empregadores.

<sup>171</sup> Com interesse sobre a questão da lei aplicável à substância, validade e capacidade do contrato de trabalho internacional, numa perspectiva do Direito Brasileiro, veja-se Carlos Adolfo T. Duarte,

Voltaremos a este problema ao abordarmos a posição de Menezes Cordeiro.

Não nos parece que Motta Veiga tivesse inteira razão ao afirmar que as relações de trabalho, que se estabelecem e desenrolam em Portugal, se regem pelas normas em vigor no nosso país, independentemente da nacionalidade dos interessados, aplicando-se-lhes o princípio *locus regit actum*. De acordo com os critérios do artigo 41º do C. Civil, a escolha de lei pelas partes podia levar a que o contrato de trabalho internacional fosse regido por uma lei que não a Portuguesa. Na falta dessa escolha, regiam os critérios supletivos do artigo 42º; e apenas na falta de residência habitual comum das partes, possibilidade frequente nesta matéria, é que se aplicaria então a lei do lugar de celebração, “*locus regit actum*”. Acresce ao exposto que este é um critério de conexão supletivo quanto aos contratos em geral, neles se incluindo o contrato de trabalho por não dispor de regras próprias, não um princípio geral e específico para o contrato de trabalho internacional, como parece entender Motta Veiga <sup>172</sup>.

A análise quanto a estes aspectos que nos parece a mais correcta é a de Menezes Cordeiro <sup>173</sup> que se debruçou sobre a questão da lei aplicável à substância do contrato de trabalho. Depois de afirmar que, “*no que toca ao Direito individual de trabalho, regem em princípio as regras internacionais privadas comuns, tal como resultam do Código Civil e doutrina com ele conexas*”, posição com a qual concordamos; o autor refere ainda que, “*a determinação da lei aplicável à substância do contrato de trabalho pode levantar mais dúvidas; dela depende aliás, em regra, a lei aplicável à declaração negocial – portanto, perfeição, interpretação e integração da declaração negocial, bem como falta e vícios da vontade – e à forma da declaração, segundo os*

---

Revista de Ciência Política da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, Brasil, nº 3, vol. 29, Jul/Set 1986, p. 89 ss. em especial p.91 e 92.

<sup>172</sup> Sobre a regra do *locus regit actum* e a propósito da lei reguladora da forma dos actos jurídicos consagrada no artigo 27º do Anteprojecto de 1951 do C.Civil, referia Ferrer Correia no comentário ao Anteprojecto, “*A regra do locus regit actum em matéria de forma não tem um fundamento racional: admite-se pela simples consideração de que os interessados se encontram muitas vezes na impossibilidade de observar, no capítulo da forma externa, as prescrições de qualquer outra lei que não seja a lex loci; além de que, mesmo aparte essa impossibilidade, lhes pode ser em todo o caso extremamente difícil informarem-se de momento, no lugar onde se encontram, das exigências formais da lei reguladora da relação jurídica a constituir. De resto, a lei naturalmente competente para regular a forma externa do acto jurídico é a mesma que lhe regula a substância. Pois todo o acto jurídico constitui uma unidade e deve por isso ser única (em princípio) a lei que o reja*”, BMJ 24-Maio, 1951, p. 49:

<sup>173</sup> *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1991, p.201-202.

artigos 35º /1 e 36º / 1 ambos do Código Civil. Na falta de disposições particulares, a substância do contrato de trabalho segue o regime aplicável às obrigações, caracterizado: a) - pela prevalência da autonomia privada: as partes podem pactuar sobre o assunto – artigo 41º do C. Civil; b) pela aplicação, na falta de cláusula contratual bastante dos critérios supletivos – artigo 42º do Código Civil”. O autor indica jurisprudência dos nossos tribunais ilustrativa da suas afirmações<sup>174</sup>. Por outro lado, Menezes Cordeiro refere ainda que, “a assimilação total da situação jurídica laboral à relação obrigacional sofre, no entanto, desvios em vários pontos. As normas de Direito público que se encontrem mescladas com a matéria puramente laboral. obedecem a uma lógica diferente: tem aplicação a lei do local onde o trabalho deve ser prestado. Para além disso, surgem regras laborais que, apesar de privadas, têm pelo seu conteúdo, uma pretensão de aplicação territorial”. Para este problema já Lobo Xavier havia alertado quando se referia que, em certos domínios prevaleceria a lei do *locus executionis* a qual não poderia ser afastada. Abordaremos mais adiante este tipo de normas, a propósito das normas de aplicação imediata. Apenas uma nota quanto às posições de Lobo Xavier e Menezes Cordeiro neste momento: ambos alertam para a existência de um determinado tipo normas que não poderão ser afastadas independentemente da lei chamada a reger o contrato de trabalho; mas, enquanto Lobo Xavier apenas equaciona a existência de normas imperativas do local de execução do trabalho, alertando para o seu carácter de normas de direito público<sup>175</sup>, Menezes Cordeiro refere que para além destas normas de Direito público do local de execução do trabalho, “surgem ainda regras laborais que apesar de privadas, têm, pelo seu conteúdo, uma pretensão de aplicação territorial”<sup>176</sup>. Este autor vai mais longe que Lobo Xavier trazendo mais uma achega a esta questão, identificando uma outra categoria de normas imperativas.

A finalizar este ponto sobre a Doutrina, analisemos a posição de Pedro Romano Martinez, a mais recente dos autores que vimos analisando que ainda se pronuncia sobre as soluções consagradas no C.Civil. Nas suas lições de 1997<sup>177</sup>, a propósito da aplicação no espaço das normas laborais, o autor faz uma referência aos princípios

---

<sup>174</sup> Quanto à prevalência da lei de autonomia: Ac da Rel. de Lisboa de 26.10.88, CJ XIII, T.IV Ano 1988 p.166 ss.; quanto à aplicação das regras constantes nos critérios supletivos do artigo 42º do C.Civil, Ac do STJ de 07.06 83, BMJ 328 (1983) p.447 ss.

<sup>175</sup> *Curso...* p. 281; nota 5.

<sup>176</sup> *Manual ...* p.202.

<sup>177</sup> *Direito do Trabalho*, 1º Volume - Parte Geral, p. 306 ss.

constantes no C. Civil, referindo que deste não consta nenhuma norma relativa ao contrato de trabalho e que, do artigo 41º nº 1 consta o princípio da liberdade contratual, admitindo-se que as partes, ao celebrarem um contrato de trabalho, escolham a lei aplicável. Refere ainda que, “o artigo 41º nº 2 do C. Civil vem acrescentar que essa escolha tem que corresponder a um interesse sério dos declarantes ou que exista uma conexão entre a lei escolhida e aquele contrato de trabalho”. Quanto às regras a seguir, se nada for clausulado serão as constantes do artigo 42º do C. Civil. A opinião de Romano Martinez é semelhante à de Menezes Cordeiro, defendendo que para o contrato de trabalho serão competentes as regras gerais dos contratos constantes do C. Civil não existindo para estes contratos uma conexão especial<sup>178</sup>.

Na doutrina da época, os autores referidos foram aqueles que se pronunciaram sobre esta questão, outros dela tratam, mas apenas abordam o estado actual da questão sem se referirem concretamente ao período que estamos a analisar<sup>179</sup>.

### **1.3 - Particularidades do contrato de trabalho plurilocalizado durante a vigência das regras constantes dos artigos 41º e 42º do Código Civil**

Passemos agora à análise em concreto de algumas particularidades do regime do contrato de trabalho internacional, cuja referência nos parece importante.

Já vimos que o legislador não consagrou um regime especial para o contrato de trabalho, aplicando-se-lhe as regras gerais relativas aos contratos e que alguma doutrina tinha uma posição que, em alguns casos, se afastava da solução legal.

A especial natureza do contrato de trabalho e as particularidades das normas de Direito do Trabalho, foram factores que vieram ditar durante a vigência das regras constantes dos artigos 41º e 42º do C. Civil desvios aos princípios gerais consagrados quanto aos contratos internacionais.

---

<sup>178</sup> Refira-se que este autor já adianta, a propósito do contrato de trabalho internacional, as soluções que viriam a ser consagradas pela Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, em vigor na nossa ordem jurídica a partir de 01.09.94, estabelecendo uma comparação entre os princípios do Código e as regras da Convenção, *Direito do Trabalho*, vol. I – Parte Geral, 1997, 2ª ed. p. 310ss.

<sup>179</sup> Nomeadamente, Maria do Rosário Palma Ramalho, que dedica um ponto do seu manual aos conflitos de fontes laborais no espaço abordando sobretudo a situação na actualidade, *Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*, p. 278 ss; Júlio Gomes, referindo que não tratará o tema, indica no entanto em nota de rodapé algumas obras fundamentais que tratam o tema, *Direito do Trabalho* vol. I, p.61 (nota 163); Luís Menezes Leitão, *Direito do Trabalho*, 2008, p. 101ss.

Faremos ainda neste ponto referência a alguma jurisprudência da época; a posição dos tribunais de trabalho quanto ao contrato de trabalho plurilocalizado, à semelhança do que aconteceu com a doutrina, seguiu um caminho próprio que muitas vezes se afastou nas suas soluções das previstas nos artigos 41º e 42º do C. Civil.

Analisaremos neste ponto os seguintes aspectos :

- A Autonomia da Vontade
- A Tendência para a Maximização da Aplicação da Lei do Foro
- A Excepção de Ordem Pública Internacional
- As Normas de Aplicação Imediata

### **1.3.1 - A autonomia da vontade**

Embora o C. Civil no artigo 41º tenha consagrado em matéria de contratos em geral o princípio geral de liberdade de escolha de lei pelas partes, regra aplicável também como vimos, ao contrato de trabalho, na ausência de regras próprias, a aceitação deste princípio quanto aos contratos de trabalho plurilocalizados não foi pacífica. Os vários desvios ao regime geral dos contratos, analisados neste ponto, são também restrições à regra geral da consagração da autonomia da vontade. O C. Civil, no artigo 41º, ao consagrar a faculdade de escolha de lei pelas partes como o principal critério para reger a lei reguladora dos contratos, reconheceu à autonomia da vontade um valor jurídico<sup>180</sup> que nem sempre, no campo do contrato de trabalho plurilocalizado, foi aceite.

Alguma jurisprudência questionou precisamente esta regra, tendo chegado a defender-se no início dos anos 80, no acordão da Relação de Lisboa de 24.11.80<sup>181</sup> que, “*a determinação da lei reguladora das relações emergentes do contrato de trabalho não está na disponibilidade das partes pelo que não são invocáveis os artigos 41º e 42º do C. Civil sendo-lhe aplicável a lei localmente vigente*” e ainda que, “*A legislação laboral integra-se pela sua injustividade<sup>182</sup>, na ordem pública. A soberania nacional não permite que às relações de trabalho decorrentes em território pátrio seja aplicada outra lei que não seja a portuguesa*”. Curiosamente não vislumbramos no acordão a demonstração da existência qualquer manifestação expressa de vontade das

---

<sup>180</sup> Sobre as razões da escolha pelo legislador veja-se o comentário de Ferrer Correia ao Anteprojecto de 1951, BMJ, nº24-Maio, 1951 p.43 ss.

<sup>181</sup> CJ –1980; T. V; p.56 ss.

<sup>182</sup> Pensamos que o tribunal quis dizer injuntividade.

partes quanto à escolha da lei reguladora do contrato de trabalho, nem tão pouco uma escolha tácita, resultante da interpretação das cláusulas do contrato de trabalho. A importância do acórdão, no que a este particular interessa, é apenas a posição do tribunal quanto à possibilidade de escolha de lei pelas partes num contrato de trabalho plurilocalizado, sobre a qual claramente se expressou<sup>183</sup>.

É a partir de 1983, com o acórdão do STJ de 07.06.83<sup>184</sup> que nos parece ter sido consagrada pela primeira vez na jurisprudência portuguesa, o primado da escolha de lei pelas partes no contrato de trabalho plurilocalizado, posição que continuará a ser seguida no acórdão da Relação de Lisboa de 26.10.88<sup>185 186</sup>, tendência também seguida no acórdão da Relação do Porto de 25.11.91<sup>187</sup>, onde se refere que, “*o primado da autonomia das partes tem assim acolhimento no nosso ordenamento jurídico em relação à determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho*”.

### 1.3.2 - A tendência para a maximização da aplicação da lei do foro

A consagração dos princípios constantes nos artigos 41º e 42º do C.Civil que atrás se desenvolveram veio trazer aos órgãos jurisdicionais um delicado problema: a possibilidade de aplicação de uma lei estrangeira ao contrato de trabalho<sup>188</sup>. O juiz português viu-se assim confrontado, no âmbito de um litígio relativo ao contrato de trabalho internacional, com a possibilidade de ter de aplicar ao caso concreto uma lei estrangeira. Ora, tendo em conta a diversidade de regulamentação das situações laborais pelas diferentes ordens jurídicas, a especial característica das normas de

---

<sup>183</sup> Para além da impossibilidade de escolha de lei pelas partes, o acórdão propugna a posição que relativamente às relações de trabalho seriam imperativamente aplicadas as normas do sistema legislativo onde o trabalho se desenvolvia: *lex loci executionis*, posição que, como vimos, alguma doutrina defendia. Marques dos Santos refere que o acórdão consagra precisamente uma posição “*anti-autonomista em matéria de lei reguladora das obrigações decorrentes da relação contratual laboral corresponde a uma orientação no sentido de submissão da relação laboral a uma «conexão especial», que se traduz na aplicabilidade da lei do país onde é prestado o trabalho*” in *As Normas de Aplicação Imediata no Direito Internacional Privado, Esboço de uma Teoria Geral*, vol. II, Coimbra, Almedina, 1991, p.915. Abordando também este aspecto, Palma Ramalho, *Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*, p.279. Moura Ramos, por seu lado, classifica esta decisão judicial como um “*patente lexforismo*”, *Da Lei ...* p. 798.

<sup>184</sup> BMJ nº 328, p.447 ss.

<sup>185</sup> Apesar de nas alegações do Ministério Público se ter afirmado que, “*no domínio do direito laboral, existem fortes limitações à liberdade negocial das partes sobretudo em matéria dos direitos e obrigações emergentes do contrato.*”.

<sup>186</sup> No mesmo sentido Moura Ramos, *Da Lei... p. 798*, Pedro Martinez, *Direito do Trabalho*, 1º Volume - Parte Geral, p.325, nota 2.

<sup>187</sup> CJ-1991, T.V, p.232 ss.

<sup>188</sup> Quer pela regra da autonomia da vontade constante do artigo 41º, como pelos critérios supletivos do artigo 42º do C.Civil.

Direito do Trabalho, muito diversas de país para país, mesmo nos casos em que pertencem a uma família jurídica comum, o juiz do foro viu-se obrigado a aplicar ao caso concreto uma lei que não conhece ou, que conhece mas não domina, e relativamente à qual nem sequer existe uma identidade de soluções com as consagradas no Direito Português, sem dúvida aquele que melhor domina.

Menezes Cordeiro e Pedro Martinez chamaram a atenção para este problema nos seus manuais <sup>189</sup>. A tendência para a maximização da aplicação da lei do foro ocorre em termos gerais em qualquer ramo do Direito, sendo no entanto mais acrescida no Direito do Trabalho. Os factores para esse acréscimo neste ramo do Direito prendem-se com as especiais características das suas normas e a natureza do contrato de trabalho.

Marques dos Santos refere diversos métodos para afastar a lei estrangeira que o juiz do foro poderá usar<sup>190</sup>. Vejamos aqueles que ao nosso tema mais interessam: o método mais simples, segundo o autor, é ignorar o carácter internacional de uma situação jurídica privada tratando-a como se ela tivesse uma índole puramente interna; ou seja, como se ela não apresentasse elementos de extraneidade relativamente à lei do foro sendo assim, deliberada ou, conscientemente ignorada, a

---

<sup>189</sup> Refere Menezes Cordeiro, “...A tendência geral do mais recente Direito Internacional privado para, a coberto de vários esquemas dar prevalência à *lex fori* opera também no domínio laboral; é, aliás, mesmo facilitada nesse campo, através dos vários esquemas acima referenciados “ ... “ *De facto estudos levados a cabo em vários países revelam que a aplicação de «Direito estrangeiro», provocada pelo Direito internacional privado tradicional, conduz, na maioria dos casos, a resultados contraproducentes: o «Direito estrangeiro» é mal aplicado sendo um logro a justiça da remissão para ele feita, em tais circunstâncias ...* “, *Manual de Direito de Trabalho*, 1991 p. 202 -203 e nota 8.

Por seu lado, Pedro Martinez, refere nas suas lições que, “A tendência para a maximização na aplicação da *lex fori* (lei do local onde é dirimido o conflito), leva a que os tribunais do trabalho, por vezes, apliquem a lei do foro e não aquela que se determinaria pelas regras de conflitos ... No Direito do Trabalho, o problema da maximização da *lex fori* tem uma importância acrescida, visto que por um lado, o postulado da protecção do trabalhador dificulta a aplicação de normas estrangeiras e, por outro, as diversidades de regulamentação a nível laboral são mais acentuadas entre os Estados, mesmo de uma família jurídica comum. ... a maximização da *lex fori*, nalgumas hipóteses, é realçada pelo princípio da *lex loci executionis*. Nos termos deste princípio deve prevalecer a lei onde o trabalho é executado .... Mesmo quando as partes, com base na liberdade contratual, estabeleceram como lei aplicável a de um Estado ou quando as regras de conflitos apontam num determinado sentido, a regra do lugar de execução do trabalho pode prevalecer ... mas pode ocorrer que a *lex loci laboris* seja diversa da *lex fori*. Os tribunais de trabalho de cada Estado têm tendência para aplicar o direito nacional, e o princípio da *lex loci executionis* [ou da regra da conexão mais estreita - acrescentado na edição de 1998 - pensamos que o autor se está a referir ao princípio da proximidade tal como foi consagrado na Convenção de Roma, no entanto parece-nos salvo melhor que um e outro não são coincidentes, sendo aliás, a conclusão que se retira do confronto entre o artigo 6º nº 2 a) e nº 2 b) parágrafo final da Convenção] serve, muitas vezes para reiterar a aplicação da *lex fori*“, *Direito do Trabalho*, 1º Volume - Parte Geral, 1997, p.315ss.

De salientar que Pedro Martinez tem uma posição particular sobre as causas para a maximização da lei do foro que analisaremos em texto neste ponto (4.).

<sup>190</sup> *As Normas de Aplicação Imediata no Direito Internacional Privado...* vol. I; Coimbra, Almedina, 1991, p.42 ss.

conexão da situação com o estrangeiro. Uma outra forma, segundo o autor, é considerar-se as normas de conflitos como facultativas, ficando assim a aplicação da lei estrangeira, eventualmente designada como competente pelo direito de conflitos, na disponibilidade das partes; deste modo, a aplicação da lei estrangeira fica dependente de requerimento de qualquer dos interessados no pleito judicial. Outra forma ainda, é o recurso excessivo e indiscriminado à reserva ou excepção de ordem pública internacional. O recurso imoderado à ordem pública permite subverter o livre jogo das normas de conflitos conduzindo, no limite, à aplicação da lei do foro e à postergação do direito estrangeiro, rejeitado pelos tribunais como contrário à ordem pública<sup>191 192 193</sup>.

Apontados em traços largos alguns dos principais métodos para afastar a lei estrangeira que o juiz do foro poderá usar, no que toca aos contratos de trabalho plurilocalizados, analisemos as principais causas deste fenómeno jurídico.

1. A primeira razão que apontaremos, por nos parecer a mais importante, prende-se com o desconhecimento que o juiz do foro tem relativamente à lei estrangeira “chamada” para resolver o conflito. O juiz do foro encara com desconfiança e desconforto, a substituição do “seu direito” que domina, por um outro, que não conhece; o grau de certeza e de segurança que tem quanto ao conteúdo do seu direito não é o mesmo quanto ao direito estrangeiro. No campo do contrato de trabalho e do Direito do Trabalho, pensamos que o desconforto será grande tendo em conta o facto que, mesmo nas famílias jurídicas comuns, quanto às normas de Direito de Trabalho existe uma grande diversidade de regulamentação das situações laborais. Muitas vezes o desconhecimento do juiz face ao conteúdo do direito estrangeiro, no campo do Direito do Trabalho, é total<sup>194</sup>.

---

<sup>191</sup> “É um lugar comum afirmar-se que em certas ordens jurídicas - se não em todas, uma visão estritamente nacionalista das instâncias aplicadoras do direito levou, em muitos casos, à maximização da aplicação da lei do foro, através do recurso indiscriminado à ordem pública”, Marques dos Santos, *As Normas de Aplicação Imediata* ..., vol. I, p. 173.

<sup>192</sup> “Mas também não é correcto o recurso à ordem pública internacional sempre que o ordenamento estrangeiro escolhido não conceda um direito garantido pelo nosso ordenamento” F. Gamillscheg “A Autonomia da Vontade...” RDES-1987 p. 155 ss.

<sup>193</sup> Marques dos Santos refere ainda outros métodos para afastar a lei estrangeira a que o juiz do foro poderá recorrer, *As Normas de Aplicação Imediata* ..., vol. I p. 228 ss.

<sup>194</sup> “... A outra consideração avançada como suporte de um distinto tratamento da lei estrangeira arranca de uma posição necessariamente diferente em que o juiz não poderia deixar de se encontrar face a ela, quando confrontada com a que ele tem perante a *lex fori*. Tal diferença resultaria da exterioridade em que o juiz forçosamente se encontra perante o sistema estrangeiro, exterioridade que lhe impediria que participasse na modelação do direito, estando ao invés vinculado a (em vez de procurar o que é justo) aplicar pura e simplesmente o que é tido por legalmente consagrado ...” Moura Ramos, *Da Lei...* p. 136 ss. ; “...A própria qualidade do direito estrangeiro também se degrada

Por seu lado, Pedro Martinez refere que, “... se pode concluir que os tribunais de trabalho portugueses aplicam Direito estrangeiro se houver identidade de soluções com o Direito nacional ...”, indicando neste sentido alguns acórdãos <sup>195</sup>.

---

quando aplicado pelo juiz do foro, pois este não vive no «sistema de referências» da ordem jurídica estrangeira razão pela qual as partes correm o risco de não obter mais do que um «mero direito literal», acabando assim por ser duplamente prejudicadas por não receberem «nem justiça nem direito» de qualidade normal ...” Marques dos Santos, *As Normas de Aplicação Imediata* .... vol. I, p.64.

<sup>195</sup> *Direito do Trabalho*, vol. I - Parte Geral, 1998, p. 331 nota (2). Quanto ao acórdão do STJ de 07.06.83 (BMJ 328, p.447 ss.), não nos parece ter havido uma tendência para a maximização da lei do foro, no caso a lei portuguesa, nem haver sido feita pelo tribunal qualquer indagação no sentido de apurar uma identidade de soluções entre o direito estrangeiro e o português. Nem tal fazia sentido, porque a lei aplicável era, sem outras considerações, a portuguesa. O acórdão consagrou a regra do artigo 42º nº1 do C.C., critério supletivamente aplicável por se demonstrar nos autos não ter havido escolha de lei pelas partes; assim, tendo em conta que tanto o A. como a Ré tinham respectivamente a residência e a sede em Lisboa, o tribunal entendeu que “a lei reguladora dos direitos e obrigações emergentes do contrato é por consequência a lei portuguesa”. Há assim a consagração dos princípios constantes no artigos 41º e 42º do C.C. consagrando-se o primado da lei da autonomia da vontade e, na falta desta, o recurso às conexões subsidiariamente aplicáveis. Neste sentido também Moura Ramos, *Da Lei* ..., p. 798 ss.

O acórdão levanta uma outra questão, que Menezes Cordeiro em 1991 já havia levantado no seu *Manual* (p. 202 nota (5)), relacionada com certas disposições imperativas da lei do local onde o trabalho é executado, “lei e usos locais quanto a exigências de carácter sanitário, a horários de trabalho, descanso, actividade política ou religiosa ...” constantes aliás das cláusulas do respectivo contrato de trabalho objecto dos autos, cláusulas 10ª e 12ª. Também Lobo Xavier, *Curso*... p.281: “contudo supomos que se manterá em certos domínios (salários ... higiene, segurança de trabalho etc.) a competência prevalente da lei do locus executionis, a qual não pode ser afastada”. Esta questão, reconduz-se ao problema das normas de aplicação imediata da lei do local de execução do trabalho.

Quanto ao acórdão da Relação de Lisboa de 10.01.96 (CJ 1996 T.I p.160ss.), há nitidamente uma tendência lexforista. Nem nos parece que tenha sido sequer analisada qualquer semelhança ou feita uma comparação de regimes entre a lei jugoslava e a portuguesa, pois nunca foi feita a prova nos autos do direito jugoslavo. O acórdão refere, “...Seguindo o mesmo autor (Moura Ramos, “*Da Lei Aplicável* ...” p. 917) «a lex loci laboris surge-nos como aquela que em princípio expressa uma mais forte ligação do contrato com uma determinada ordem jurídica». Seguindo-se esses princípios e o disposto no artigo 42º nº 2 do Código Civil a lei aplicável ao contrato de trabalho entre autor e réu só pode ser a jugoslava e não a portuguesa. Na sentença recorrida, entendeu-se que na situação dos autos (não ter nunca podido obter-se completa a lei jugoslava) .... se permite o recurso às regras do direito comum português. Ora, mesmo que tivesse sido possível obter toda a legislação jugoslava e nele eventualmente se admitisse o despedimento sem justa causa, apenas com observância de um aviso prévio, entendemos que a lei aplicável ao caso dos autos seria sempre a Portuguesa”. Há sem dúvida aqui um “malabarismo” do tribunal: Se chega à conclusão que a lei aplicável é a jugoslava, poderia officiosamente ter obtido e averiguado o conteúdo do direito estrangeiro, nos termos dos artigos 23º e 348º do C. Civil. O “pretexto” para aplicar o direito português é a questão da existência e consagração de normas de aplicação imediata, no caso concreto o preceito constitucional constante do artigo 53º da CRP (proibição dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos) norma que, segundo o tribunal, “não pode deixar de se aplicar à relação laboral entre A. e Réu por ser de aplicação imediata”. Em texto referimos que estas normas contribuem também para a maximização da lei do foro, sobre elas dedicaremos um ponto próprio. Por fim, um outro reparo que o acórdão nos merece é a afirmação sobre a *lex loci laboris*: “Seguindo o mesmo autor (Moura Ramos) a *lex loci laboris surge-nos como aquela que em princípio expressa uma mais forte ligação do contrato com uma determinada ordem jurídica. Seguindo-se esses princípios e o disposto no artigo 42º nº2 do C. Civil, a lei aplicável ao A. e Réu só pode ser a lei jugoslava e não a portuguesa*” Mesmo que a posição doutrinária de Moura Ramos seja esta, como já tivemos a oportunidade de salientar, não é a posição consagrada nos artigos 41º e 42º Código Civil.

Quanto aos acórdãos de 12.01.94 (CJ - STJ, T.I p.276 ss.); de 19.10.94 (CJ - STJ, T.III p.275 ss.); e, 11.06.96 (CJ - STJ, T.II p. 266 ss.), foi efectivamente feita a apreciação e interpretação da lei

2.A segunda razão que apontaremos para a tendência para a maximização da lei do foro na época que estamos analisando, prendia-se com os critérios estabelecidos na lei adjectiva portuguesa. As regras da competência internacional dos tribunais portugueses iam no sentido de lhes ser atribuída, praticamente em qualquer circunstância, competência internacional; não se admitindo também, em matéria laboral, a possibilidade de pactos privativos de jurisdição que retirassem aos tribunais portugueses competência atribuída pela lei Portuguesa, encontrando-se assim legalmente vedada a possibilidade de denegação da jurisdição dos tribunais portugueses, em matéria de relações de trabalho<sup>196</sup>. Moura Ramos qualificava toda esta situação de «imperialismo jurisdicional» no campo das relações de trabalho

---

estrangeira, estabelecendo-se comparativamente quais os valores que nas respectivas ordens jurídicas (francesa, angolana e alemã) se visam proteger com determinada figura ou instituto jurídico assim como a determinação do respectivo resultado. Nos três casos, o tribunal não teve medo de interpretar e analisar o direito estrangeiro, nem receio de o aplicar. No caso do acórdão de 19.10.94, é patente a semelhança de regime do ordenamento jurídico angolano com o regime do direito português e a consequente identidade das respectivas soluções, apesar de existir uma diferença de regimes entre a lei angolana e a portuguesa quanto ao prazo de prescrição dos créditos emergentes do contrato de trabalho. Nos dois outros casos, parece-nos que a identidade soluções não será tão similar pelo que, a tarefa do juiz é mais difícil e complexa. Refira-se ainda que, quanto ao acórdão de 11.06.96, apesar da análise e apreciação detalhadamente levada a cabo da lei alemã, feita quer pela 1ª instância (decisão publicada in *Corpus Juris* – Ano II – Jan. 1994 – nº 22, p.44), como pelo STJ, a lei que o tribunal iria aplicar ao contrato nunca seria a lei alemã pelo que, apesar da similitude de soluções entre o ordenamento português e alemão extensamente analisado em ambas as instâncias, a verdade é que por se entender ser a lei portuguesa a mais favorável (refere a 1ª instância p.51 e 56) e, por se entender que estavam em causa normas de aplicação necessária e imediata, em concreto o preceito constitucional que proíbe os despedimentos sem justa causa (refere-se na sentença do STJ, p. 270, ponto 8), a lei portuguesa seria a aplicável.

Em face da jurisprudência citada, não nos parece ser assim tão linear que se possa extrair com tanta clareza a conclusão a que chega Pedro Martinez. Dos acórdãos referidos apenas dois aplicaram efectivamente a lei estrangeira: o acórdão de 19.10.94 que aplicou a lei angolana e o acórdão de 12.01.94 que aplicou a lei francesa.

Por último, contrariando também a citada afirmação do autor, refira-se o interessante acórdão da Relação de Évora de 12.01.99 (CJ -T.I, p.294 ss.) que aplicou a lei angolana a um contrato de trabalho, para ser executado em Angola, celebrado entre trabalhador de nacionalidade portuguesa e uma empresa angolana, concretamente o Estatuto do Trabalhador Cooperante, nos termos do qual o contrato celebrado não seria um contrato por tempo indeterminado mas um contrato a prazo e, como tal, passível de ser rescindido unilateralmente pelo empregador, com justa causa fundamentada em doença prolongada; neste caso, aplicou-se uma lei estrangeira sem identidade de soluções com o direito português.

<sup>196</sup> Código de Processo Civil, artigo 65º e, mais tarde, artigo 65º-A (introduzido pela Lei 21/78 de 3 de Maio), preceito que veio estabelecer a competência exclusiva dos tribunais portugueses para as acções referentes às relações de trabalho. O Código de Processo de Trabalho introduzido pelo D.L. 272-A/81, por seu lado estabelecia no artigo 11º que, na competência internacional dos tribunais de trabalho se incluíam os casos em que a acção podia ser proposta em Portugal segundo as regras de competência territorial estabelecidas no Código sem prejuízo do disposto no artigo 65-A do CPC ou, de ser português um trabalhador, se o contrato tivesse sido celebrado em território nacional; o artigo 12º do CPT por seu lado, proibia os pactos ou cláusulas privativos de jurisdição dos tribunais portugueses que lhes fosse atribuída ou reconhecida pela lei portuguesa.

plurilocalizadas<sup>197</sup>. É certo que a competência internacional dos tribunais portugueses para julgar uma determinada situação laboral plurilocalizada não significaria, necessariamente, a aplicação do respectivo direito substantivo mas, seria um factor preponderante para essa aplicação, pelos motivos que neste ponto se salientam.

**3.** A terceira das razões que apontaremos para a maximização da lei do foro, prende-se com o problema das normas de aplicação imediata. Dado que analisaremos esta questão num ponto autónomo, apenas diremos que são normas do ordenamento jurídico do foro absolutamente inderrogáveis em razão do seu conteúdo e do seu objecto, aplicando-se sempre ao caso concreto que seja submetido à apreciação do tribunal. Segundo Marques dos Santos serão leis do foro que não cedem em caso algum perante a lei estrangeira chamada a resolver o problema. Assim, estas normas também poderão impedir que o juiz do foro aplique direito estrangeiro. Cabe ao juiz do foro aferir se está ou não perante uma norma de aplicação imediata. Por isso, parece-nos, que também se poderá concluir que a qualificação de certos comandos da ordem jurídica do foro como normas de aplicação imediata, qualificação que pertencerá ao juiz, poderá ser mais um método para afastar a aplicação da lei estrangeira e aplicar de imediato o direito interno português<sup>198</sup>.

**4.** Por último, alguma doutrina<sup>199</sup>, refere que a maximização da lei do foro é também realçada pelo princípio da *lex loci executionis*, nos termos deste princípio deve prevalecer a lei do local onde o trabalho é executado.

---

<sup>197</sup> *Da Lei ...*, p.777ss. (p.781), “nestes termos completa-se o quadro que até agora se vinha traçando, em termos denunciadores de uma situação de quase imperialismo jurisdicional: não só a competência internacional dos tribunais portugueses surge definida em termos particularmente latos, como não se admite a sua redução e se recusa o reconhecimento a quaisquer decisões estrangeiras no interior do vasto âmbito para que a jurisdição portuguesa reivindica a competência “. O autor refere ainda sobre o assunto em 1997 in “Contratos internacionais e protecção da parte mais fraca...” p.353 que, “No que toca ao trabalhador é nítida toda uma orientação no sentido de favorecer o seu acesso aos tribunais portugueses nas relações laborais plurilocalizadas “; idem, “A Reforma do Direito Processual Civil Internacional” RLJ ano 130 nº 3881- 1997, p.231. Também Maria Victória Ferreira Rocha, “... Já a al. c) (do artigo 65º- A do CPC), tal como está formulada é incompreensível. Naturalmente que só será de aplicar havendo uma conexão entre a relação laboral em causa e o ordenamento jurídico português (o que não está expresso, mas é forçoso deduzir, atento o sentido da consagração de competências exclusivas!) Mas qual a conexão relevante ? ..... a al. c) do artº 65º-A não nos fornece qualquer resposta. Para lhe darmos sentido útil é necessário recorrer ao artº 11º do CPT. A al. c) do artº 65º-A deverá ser interpretada restritivamente, encontrando-se a sua eficácia limitada pelo artigo 11º do CPT...” in “Competência internacional e autonomia privada: pactos privativos e atributivos de jurisdição no direito português e na Convenção de Bruxelas” RDE, nº13 – 1987, p. 199 e ss.

<sup>198</sup> Acrescentamos assim, mais um método aos atrás referidos.

<sup>199</sup> Pedro Martinez, *Direito do Trabalho*, 1º Volume – Parte Geral, p. 330-332; Marques dos Santos, *As Normas ...* vol. II, p.915; Lobo Xavier, *Curso...*, “O lugar da Prestação do Trabalho”, ESC, 1970, nº33, Menezes Cordeiro, *Manual...*; Monteiro Fernandes, “O Contrato de Trabalho em DIP”, ESC, 1964, nº10.

Esta posição doutrinal era acompanhada pela jurisprudência entendendo dever aplicar-se a regra da lei do local onde o trabalho era desenvolvido<sup>200</sup>. Encontramos esta posição no acórdão da Relação de Lisboa de 24.11.80 onde se refere que “às relações de trabalho eram imperativamente aplicadas as normas próprias do sistema legislativo do território em que o contrato de trabalho se desenvolvia”<sup>201</sup>. No acórdão da Relação do Porto de 25.11.91<sup>202</sup>, embora a lei do contrato fosse a dinamarquesa, escolhida pelas partes, e o tribunal tenha aceite como válida essa escolha, acabou por afastá-la precisamente por entender que deveriam prevalecer as regras da lei do local onde o trabalho era executado, Portugal, dizendo que, “*esse facto [escolha da lei dinamarquesa] não pode afastar a aplicação de normas da lei portuguesa, que é a lei do lugar de execução do contrato que queiram ser aplicadas indistintamente, cuja invocação abranja também a sua aplicação aos contratos que não sejam regidos pela lei portuguesa ... são normas materiais do foro - normas de aplicação imediata- que exigem ser aplicadas a dado circulo de relações para além e independentemente do domínio que as regras de conflitos à ordem jurídica em que se integram. .. A lei estrangeira tem assim como limite as normas imperativas da lei do foro ... que exigem ser aplicadas independentemente do carácter internacional de uma determinada relação, como sucede com o caso dos autos*”<sup>203</sup>. Também no acórdão do STJ de 20.03.02<sup>204</sup>, é mais uma vez referida esta posição doutrinal alegada pela Ré recorrente, que propugnava pela aplicação da lei moçambicana, lei do local de

---

<sup>200</sup> “Na ordem jurídica laboral a maximização da lei do foro nalgumas hipóteses é realçada pelo princípio da *lex loci executionis*. Nos termos deste princípio, deve prevalecer a lei do local onde o trabalho é executado. Mesmo quando as partes com base na liberdade contratual, estabeleceram como lei aplicável a de um Estado ou quando as regras de conflitos apontam num determinado sentido, a regra da execução do trabalho pode prevalecer ... mas pode ocorrer que a *lex loci laboris* seja diversa da *lex fori* tendo em conta a alargada competência internacional dos tribunais do trabalho portugueses (artigo 11º do CPT). Isto levaria a que o juiz nacional tivesse de aplicar a lei de um outro Estado, o que particularmente em matéria laboral nem sempre é fácil que ocorra”, Pedro Martinez, *Direito do Trabalho* 1º Volume - Parte Geral, p.330.

<sup>201</sup> “Esta concepção corresponde a uma das grandes orientações aceites do Direito Internacional do Trabalho .... (d) a submissão da relação laboral a uma «conexão especial» (*Sonderanknupfung*), que se traduz na aplicabilidade da lei do país onde é prestado o trabalho”, Marques dos Santos, *As Normas...* vol. II, p.915, comentando o acórdão.

<sup>202</sup> CJ T.V, p. 232 ss.

<sup>203</sup> O acórdão já faz sobre este ponto referência às normas da Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, concretamente aludindo ao seu artigo 7º nº2 (disposições imperativas do foro) e à regra do artigo 6º nº 1, referindo-se a este propósito que (p.234), “...Por sua vez, o artigo 6º nº1 da aludida Convenção de Roma prescreve: no contrato de trabalho a escolha pelas partes da lei aplicável não pode ter por resultado privar o trabalhador da protecção que lhe é assegurada pelas disposições imperativas da lei que seria aplicável na falta de escolha, ou seja nos termos da convenção, em princípio, a lei do lugar da execução do contrato”. Da jurisprudência que estudámos, cremos ser esta a primeira vez que é feita referência à Convenção de Roma.

<sup>204</sup> CJ-STJ, T.I, p. 276 ss.

execução, sustentando que “*Não tendo as partes designado a lei aplicável ao contrato e não resultando qual o ordenamento que tiveram em vista, o contrato deverá ser regulado pelas normas do local onde o trabalho é executado, isto é o lugar de execução da prestação ... não sendo de aplicar as normas constantes dos artigos 41º e 42º do C. Civil*”, argumento que o Supremo rejeita por entender que a aplicabilidade da lei portuguesa foi, tácitamente, pretendida pelas partes, concluindo por isso que: “*... Falece assim não só o argumento da recorrente de aplicar o regime supletivo da “lex loci executionis” entendido pela doutrina quanto às relações laborais*”.

Em alguns acórdãos mais antigos, como foi o caso dos acórdãos de 07.06.83 e 26.10.88<sup>205</sup>, reconheceu-se a importância de certas regras do local de prestação do trabalho, afirmando-se até que “*se poderiam impor por razões de soberania*”<sup>206</sup>, mas acaba por se aplicar a lei do foro: lei portuguesa.

### **1.3.3 – A exceção de ordem pública internacional**

Uma outra particularidade quanto ao contrato de trabalho plurilocalizado, prende-se com a possibilidade de poder ser afastada a lei estrangeira que seria normalmente competente para reger o contrato de trabalho - por ser a lei escolhida pelas partes ou resultar dos critérios subsidiários constantes no artigo 42º C. Civil - através da exceção de ordem pública internacional. Com efeito, os mecanismos previstos no artigo 22º do C. Civil permitem o afastamento de uma lei estrangeira, que tenha sido chamada a reger o contrato de trabalho de acordo com as regras de conflitos, sempre que o resultado da aplicação desta ao caso concreto produza um resultado que colida, viole ou ofenda, os princípios fundamentais da ordem pública internacional do Estado português<sup>207</sup>. Ou seja, quando o resultado da aplicação dessa lei estrangeira produza

---

<sup>205</sup> Respectivamente BMJ 328 p. 447 ss. e CJ -T.IV,1988, p.166 ss.

<sup>206</sup> Que poderiam ser, quanto a nós, normas imperativas, veja-se o Ac. do STJ, de 07.06.83.

<sup>207</sup> Segundo Ferrer Correia, a ordem pública interna “*É o conjunto de todas as normas que num determinado sistema jurídico revestem natureza imperativa não podendo ser derogadas pela vontade das partes*”. Por seu lado, a ordem pública internacional “*limita a aplicabilidade das leis estrangeiras consistindo no afastamento do regime legal normalmente aplicável aos factos sub iudice, na medida em que, cada Estado tem naturalmente os seus valores jurídicos fundamentais que entende não dever abdicar e, interesses de toda a ordem, que reputa essenciais e que lhe incumbe proteger*” ... “*A ordem pública interna restringirá a liberdade individual, a ordem pública internacional restringirá a aplicabilidade da lei estrangeira*”, *Lições de Direito Internacional Privado*, Coimbra, 1973, ed. policopiada, p.557 ss.. O artigo 22º do C. Civil embora não fazendo referência expressa na epígrafe, refere-se concretamente à ordem pública internacional, como se conclui da respectiva leitura do preceito. Para mais desenvolvimentos Ferrer Correia ob. cit.; Batista Machado, *Lições de Direito Internacional Privado*, 3ª ed. 1985, Almedina, p.253 ss; Moura Ramos, “*L’Ordre public international*

“uma situação manifestamente intolerada pelas concepções ético-jurídicas reinantes na colectividade, ou lesiva dos interesses do Estado”<sup>208 209</sup>. A excepção de ordem pública internacional só opera num momento posterior ao da aplicação da regra de conflitos e, em função do resultado que a aplicação da lei por esta designada produza no caso concreto. Deste modo, poderá acontecer que a lei que irá, no caso concreto, reger o contrato de trabalho plurilocalizado ou o litígio dele emergente, não seja aquela que foi designada pelos critérios gerais das normas de conflitos – lei escolhida (artigo 41º) ou na sua ausência, os critérios subsidiários do artigo 42º – mas uma outra lei, que será a lei do foro<sup>210</sup>. Para que tal aconteça basta que a lei designada pela norma de conflitos produza um resultado, ao ser aplicada ao caso concreto, que seja inaceitável por ofender os princípios, valores ou interesses verdadeiramente estruturantes da lei do foro, concretamente o ordenamento jurídico português.

Já atrás se referiu que o recurso excessivo à reserva ou excepção de ordem pública é um dos métodos para afastar a lei estrangeira e uma forma de se consagrar a tendência para a maximização da lei do foro.

Existe abundante jurisprudência sobre o tema no âmbito do contrato de trabalho plurilocalizado, sobretudo após as alterações políticas e legislativas ocorridas após 25 Abril de 1974 e a consagração de um novo texto constitucional em 1976, contendo princípios estruturantes no que respeita ao Direito do Trabalho, onde se destaca o princípio actualmente consagrado no artigo 53º - *Segurança no emprego e proibição dos despedimentos sem justa causa*. Surgiram na ordem jurídica portuguesa princípios

---

en droit portugais” in *Estudos de D.I.P. e de D.P.C.I.*, Coimbra, p.245 ss; Pedro Maia, “Conflitos Internacionais de Convenções Colectivas de Trabalho” BFDUC, LXVIII, p. 231 nota 109.

<sup>208</sup> Ferrer Correia, *Lições...*, p. 560.

<sup>209</sup> Conforme referem Pires de Lima e Antunes Varela, *Código Civil Anotado* em comentário ao artigo 22º, “Trata-se pois de um princípio geral, de uma ideia mestra, cujo conteúdo positivo terá de ser preenchido pelo julgador na análise de cada caso”. A excepção de ordem pública internacional é uma reserva doméstica na medida em que tem um carácter nacional, é excepcional, tem um conteúdo impreciso (preenchido em função do caso concreto), e por último, terá de ser actual; neste sentido, João Reis, “Contrato de Trabalho Plurilocalizado e Ordem Pública Internacional” QL, nº8, 1996, p. 176 nota (18). “O sentido e a função da Ordem Pública Internacional não é censurar o direito estrangeiro considerado competente pelo direito conflitual do foro, mas evitar que no ordenamento jurídico local se produzam resultados inaceitavelmente lesivos de princípios, valores ou interesses, verdadeiramente estruturantes da lei do foro” idem, p.175 ss.. Por seu lado, Florbela de Almeida Pires refere, “A ordem pública não pode confinar-se a uma pré definição, ela há-de impor-se, em cada momento ao aplicador impellido-o a reagir ante uma solução que não pode merecer tutela através dos órgãos portugueses de aplicação do direito ... é apenas possível identificar as suas principais características. Diz-se então que a ordem publica é nacional, excepcional, vaga, relativa, concreta e actual.” in *Conflitos de Leis*, Coimbra, 2009, p. 42 ss.

<sup>210</sup> “Finalmente, a prevenção da fraude à lei e a ordem pública internacional constituem factores que, no Direito do Trabalho têm, pela delicadeza de certos valores, uma presença acentuada no primeiro caso, são irrelevantes os esquemas engendrados pelas partes ...; no segundo aplica-se, no limite, a *lex fori*”, Menezes Cordeiro, *Manual .....*, p. 203.

estruturantes que seriam ofendidos e violados, se a lei estrangeira chamada a reger o contrato de trabalho por força das regras de conflitos, fosse efectivamente aplicada ao caso concreto. Em alguns casos, o tribunal ao aplicar ao caso concreto a lei estrangeira chamada pela regra de conflitos, entendeu que o respectivo resultado não colidia ou ofendia os princípios da ordem pública internacional do Estado português. Foi o que sucedeu concretamente nos acórdãos do STJ de 26.10.94<sup>211</sup>, de 11.06.96<sup>212</sup> e 12.01.99<sup>213</sup>. Ao contrário, nos acórdãos de 24.11.80<sup>214</sup>, 18.11.87<sup>215</sup> e 10.03.93<sup>216</sup>,

---

<sup>211</sup> BMJ nº440, p.253 e QL nº8, 1996, p. 159 ss. com extenso comentário crítico à posição tomada pelo Supremo feita por João Reis. Alguns dos comentários do autor a este acórdão já atrás foram destacados. É polémica a posição do Supremo sobretudo no que toca à avaliação do conceito de ordem pública, quanto ao resultado concreto da aplicação da lei estrangeira ao caso dos autos, em não ter considerado o princípio constitucional da estabilidade do emprego como princípio integrante da ordem pública internacional do Estado português (p. 176 e 177). De facto, como questiona João Reis (p.178 ss.), “...se os valores constitucionais básicos não fizerem parte do conteúdo da ordem pública internacional, que valores é que farão?”.

Parece-nos, salvo melhor, que a posição do Supremo assentou sobretudo na ideia que a situação dos autos tinha uma ligação muito ténue com o ordenamento jurídico português: “constata-se que o autor ... apenas estando ligado à ordem jurídica do foro pela nacionalidade... Daí que não se justifique a intervenção de ordem pública ... o resultado concreto da aplicação daquela legislação (do Estado de Rhode Island) não se revela chocante, intolerável para as concepções ético-jurídicas fundamentais da ordem jurídica nacional”. Para Marques dos Santos a justificação da decisão reside na insuficiência da *Inlandsbeziehung* in “Alguns Princípios de Direito Internacional Privado e Direito Internacional Público do Trabalho”, *Estudos do IDT*, vol. III, p.15 e nota (6). Por fim, restaria como alternativa para se aplicar ao caso as regras do direito português o caminho das normas de aplicação imediata, que João Reis no seu comentário sugere, mas que o Supremo não acolheu.

Ao contrário, em decisão de 30.09.98 (BMJ nº479, Outubro 1998, p 358 ss.) o Supremo considerou, num caso que nos parece ser em tudo semelhante, uma posição oposta. “A nacionalidade Portuguesa dos trabalhadores pode ainda ter relevância como elemento de ligação especial com a ordem jurídica portuguesa a ter em conta para a intervenção, num dado caso concreto, da reserva ou excepção de ordem pública internacional do Estado Português, consagrada no artigo 22º do C. Civil, constituindo aquilo que os alemães designam por *Inlandsbeziehung*” Marques dos Santos, *Estudos IDT*, vol. III p.15.

<sup>212</sup> CJ-STJ, 1996, T. II p. 266 ss. Temos vindo a comentar este acórdão sob vários aspectos à medida que abordamos diversas particularidades do regime do contrato de trabalho plurilocalizado. Merece novamente destaque a abordagem que o Supremo faz à situação feita numa dupla vertente: no campo do direito internacional privado, vai-se indagar se a aplicação da lei designada pela norma de conflitos ao caso concreto produz ou não um resultado intolerante para a ordem jurídica do foro ofensivo da ordem pública internacional do Estado português. Aplicando a lei alemã - designada pela norma de conflitos - ao caso concreto, chega-se à conclusão que o resultado dessa aplicação não ofende os princípios fundamentais da ordem pública do Estado português pelo que se poderia aplicar o direito interno alemão. A outra abordagem feita é a via das normas de aplicação imediata, considerando que “a questão nem sequer se apresentaria assim no âmbito do D.I.P.”.

<sup>213</sup> CJ, 1999 T.I, p. 294 ss. Estavam em causa no acórdão a aplicação de normas de aplicação imediata, absolutamente imperativas, do local de execução do trabalho, no caso regras do Estatuto do Trabalhador Cooperante da República Popular de Angola, que não permitiam ser afastadas; parece-nos que o problema nem sequer se chega a colocar no campo do DIP, não fazendo assim qualquer sentido a referência à ofensa do princípio de ordem pública internacional do Estado português, tal como foi levantada no acórdão. À semelhança do Ac. de 26.10.94. (aliás citado), entendeu-se que o caso era uma situação “sem qualquer ligação com a ordem jurídica portuguesa” (p.298 *ab initio*), posição com a qual não concordamos pois foi dado como assente que a nacionalidade e a residência do trabalhador era a portuguesa. Refira-se ainda sobre a factualidade do acórdão termos muitas dúvidas se ao referido contrato de trabalho se deveria ter aplicado o Estatuto do Trabalhador Cooperante da República Popular de Angola, como propõe o parecer da autoria de Menezes Cordeiro junto aos autos; parece-nos

todos da Relação de Lisboa e no acórdão do STJ de 30.09.98<sup>217</sup>, decidiu-se que o resultado da aplicação do direito estrangeiro ao caso concreto ofendia gravemente os princípios fundamentais da ordem pública internacional do Estado português pelo que se impunha o afastamento da lei estrangeira e a aplicação da lei do foro. No acórdão de 24.11.80 até se chega a afirmar que, “*a legislação laboral integra-se pela sua injuntividade na ordem pública*”. Neste acórdão, bem como como no acórdão de 1987, embora a Relação de Lisboa tenha invocado a excepção de ordem pública, constante do artigo 22º do C. Civil, para afastar a aplicação da lei estrangeira, aplicável por força da regra de conflitos<sup>218</sup>, na realidade não se chegou sequer a aplicar a lei estrangeira ao caso concreto e a aferir se o resultado da sua aplicação ofendia em concreto a ordem pública internacional do Estado português<sup>219</sup>.

---

salvo melhor que o Tribunal errou ao qualificar o contrato; neste sentido vejam-se os argumentos esgrimidos pelo trabalhador sobre o incumprimento do empregador das regras constantes do referido Estatuto (p 299).

<sup>214</sup> CJ,1980, T.V, p.56 ss.

<sup>215</sup> BMJ nº371, p.534.

<sup>216</sup> CJ, T.II, p.156 ss. O caso concreto destes autos é muito semelhante ao do acórdão de 26.10.94.

<sup>217</sup> BMJ nº479, Outubro, 1998, p.358ss. O caso é muito semelhante ao dos acórdãos de 26.10.94 e de 10.03.93. Repare-se que neste acórdão se mantém inalterada a posição das três instâncias tendo sido feita, concretamente, a análise e aplicação ao caso concreto das normas da lei estrangeira (francesa) e, em face do resultado, fez-se intervir a reserva de ordem pública. O acórdão faz ainda uma referência às normas de aplicação imediata, confrontando a possibilidade de resolução do assunto mediante o recurso à excepção de ordem pública ou às «normas de aplicação necessária e imediata»; fazendo-se uma análise correcta sobre os mecanismos de funcionamento quer da excepção de ordem pública quer das normas de aplicação imediata, sobre a qual falaremos no próximo ponto. No final do acórdão refere-se que a posição tomada constitui jurisprudência pacífica do Supremo, o que nos leva a concluir que a razão da decisão do Supremo de 26.10.94 que atrás se comentou, embora possa ser aquela avançada por Marques dos Santos (insuficiência da *Inlandsbeziehung*) é, no mínimo, peculiar; sobre a posição do Supremo, falaremos infra nas considerações finais.

Uma questão que se levanta nos dois acórdãos e também no Ac. de 10.03.93, é a da ausência de escolha de lei pelas partes, semelhante nas três situações. Com efeito, no acórdão de 10.03.93, a Relação de Lisboa acaba por concluir que, “*nos termos do artigo 42º nº 2 do C. Civil, a lei aplicável seria a lei americana por ser a lei do lugar de celebração .... tem-se entendido que a lei do lugar de celebração prevalece a menos que a sua aplicação ofenda os princípios do direito português*” pelo que podemos concluir que neste caso não terá havido escolha de lei pelas partes. No acórdão de 26.10.94 também não nos parece, seguindo a posição de João Reis, ter havido qualquer escolha de lei, apesar do acórdão do Supremo referir “*deste modo, não pode deixar de se entender que os sujeitos do contrato de trabalho em apreço, ao celebrá-lo, tiveram em vista pelo menos tacitamente a aplicação à relação de trabalho do regime jurídico do Estado que acredita ou do Estado receptor ...*”; perfilhamos a posição de João Reis no seu comentário concluindo não ter havido qualquer escolha. Finalmente, no acórdão de 30.09.98, o Supremo refere, “*As instâncias fixaram-se no critério supletivo do nº 2 do artigo 42º, parte final, e elegeram a lei do lugar de celebração. E bem, segundo cremos, embora a este respeito pudessem desenvolver-se outras considerações .... A discussão terá apenas interesse académico, já que sempre iria desaguar no chamamento da lei francesa*”; à semelhança dos outros dois casos, também aqui não houve escolha de lei. Em todos houve pois, na ausência de escolha de lei, o recurso por parte do tribunal ao critério subsidiário previsto no artigo 42º nº 2 do C.C. da lei do lugar de celebração do contrato, o que nos parece correcto.

<sup>218</sup> No acórdão de 1980 até foi para afastar a possibilidade de escolha de lei pelas partes.

<sup>219</sup> Neste sentido, quanto ao acórdão de 18.11.87 (BMJ 371, p.534), veja-se Marques dos Santos, *As Normas de Aplicação Imediata ...*, p.833 nota (2681).

### 1.3.4 - As normas de aplicação imediata

Usaremos esta terminologia por ser aquela que nos parece a mais correcta, embora nas páginas anteriores tenhamos utilizado para a elas nos referir-mos a expressão «normas de aplicação necessária e imediata»<sup>220</sup>. Já falámos sobre elas quando abordámos o Direito Comparado<sup>221</sup>. Embora próximas da excepção de ordem pública internacional, não se confundem com esta. Enquanto que as normas de aplicação imediata são estranhas ao método do conflito de leis, aplicam-se *ex ante*, ignorando logo à partida as soluções conflituais propostas pelo DIP<sup>222</sup>, a excepção de ordem pública internacional actua *à posteriori*: depois de encontrada a lei competente proposta pela norma de conflitos e em função do resultado concreto dessa aplicação causar ofensa dos princípios de ordem pública internacional do estado do foro.<sup>223</sup>

As normas de aplicação imediata constituem, quanto a nós, um importante desvio ao regime geral dos contratos de trabalho plurilocalizados; a sua importância só começou a ganhar relevância no nosso ordenamento, quanto ao contrato de trabalho

---

<sup>220</sup> Seguiremos quanto a este ponto as obras de Marques dos Santos, *As Normas de Aplicação Imediata...*; “Alguns princípios de Direito Internacional Privado e de Direito Internacional Público do Trabalho” *Estudos do IDT*, vol. III, p.13 ss. e também, o estudo de Nuno Andrade Pissarra, *Normas de Aplicação Imediata e Direito Comunitário*, Almedina, Coimbra, 2004; Moura Ramos, *Direito Internacional Privado e Constituição*, Coimbra, 1980, p.112-123, “O Contrato Individual de Trabalho em D.I.P” in *Estudos de D.I.P. e de D.P.C.I.* p.127 ss., Coimbra, 2002; este autor utiliza algumas vezes a expressão «normas (ou leis) de aplicação necessária e imediata»; outros autores utilizam apenas a expressão «normas de aplicação imediata» como é o caso de Marques dos Santos, que considera redundante a expressão «normas de aplicação *necessária e imediata*». Para mais desenvolvimentos vejam-se as obras referidas.

<sup>221</sup> Nos três ordenamentos abordados, francês, espanhol e italiano é feita uma referência a este tipo de normas, embora usando diferentes expressões: no artigo 8.1 do C. Civil espanhol e no artigos 1.4 e 3.5 do Estatuto de los Trabajadores; no artigo 3º do Code Civil francês; no artigo 28º (revogado) do Codice Civile italiano e no artigo 17º da Legge nº 218 de 1995, que procedeu à reforma do sistema italiano de DIP.

<sup>222</sup> “O que significa que tais leis são aplicadas de imediato, isto é, que a sua aplicação dispensa o passo intermédio que é dado pela regra de conflitos que em primeiro lugar designa como aplicável um determinado ordenamento jurídico”, Moura Ramos, *Da Lei ...* p. 666. “Característica que leva a doutrina francesa na senda de Francescakis a preferir a designação de leis de aplicação imediata” *id.*, *ibid.* nota (619).

<sup>223</sup> Neste sentido, Nuno A. Pissarra, *Normas de Aplicação Imediata e Direito Comunitário*, p. 37 nota (111); Florbela de Almeida Pires, *Conflitos de Leis*, p. 44 (ponto 9). No acórdão do STJ de 30.09.98, atrás referenciado, é feito um interessante confronto entre as duas figuras que passamos a transcrever: “...Por isso é que, nos termos do nº 2 do artigo 22º do Código Civil, afastadas as normas da legislação estrangeira que ofendam princípios fundamentais da ordem pública internacional do Estado Português, devem, em primeira linha, ser aplicadas as normas mais apropriadas da legislação estrangeira competente e só subsidiariamente as regras do direito interno português.. Não assim quando as normas ou os princípios da ordem jurídica portuguesa se devam considerar como «normas de aplicação necessária e imediata». Aqui, e como decorrência desta imediatividade, a norma de conflitos não chega a funcionar e, portanto, a legislação estrangeira não chega a obter chamamento como lei competente. Lei competente é, desde logo, a lei de aplicação necessária e imediata...”.

internacional, sobretudo a partir das alterações constitucionais de 1976, razão pela qual optámos por deixar a sua abordagem para o final da apreciação das particularidades do regime do contrato de trabalho plurilocalizado.

Em face das alterações político-legislativas ocorridas na nossa ordem jurídica em 1974 e da consagração de certos princípios do Direito do Trabalho erigidos à categoria de princípios constitucionais pela Constituição de 1976, a importância destas normas ganhou uma maior dimensão, no campo do Direito do Trabalho<sup>224 225</sup>.

As normas de aplicação imediata são normas materiais, especialmente autolimitadas<sup>226</sup>, ao serviço de especiais interesses da sociedade. Deste modo os

---

<sup>224</sup> Adiante se referirá que uma das características destas normas é a sua variabilidade: variam no tempo e na época, porque os princípios que postulam como fundamentais de um determinado Estado numa determinada época, são eles próprios também mutáveis.

<sup>225</sup> Embora o nosso Código Civil não contenha uma referência expressa sobre elas, existem algumas no Código: veja-se a título meramente exemplificativo os artigos 1682-A nº2 e 1682-B relativos à casa de morada de família. O Código Civil de Macau já contém um preceito sobre elas no artigo 21º, à semelhança do que acontece com os ordenamentos abordados no Direito Comparado.

<sup>226</sup> Segundo Marques dos Santos, “*As normas de aplicação imediata são uma das espécies, do género que as normas materiais especialmente autolimitadas constituem .... numa perspectiva muito geral, pode dizer-se que as normas materiais especialmente autolimitadas são regras de direito material providas de elementos de localização espacial que lhes são próprios, e que as distinguem das demais normas materiais nas quais tal conotação espacial não está presente*” in *As Normas de Aplicação Imediata ...* p.842-843 e 886. Por seu lado, Nuno A. Pissarra, *Normas de Aplicação Imediata e Direito Comunitário*, p. 26 ss. resumindo a posição de Marques dos Santos na obra atrás citada refere: “*As normas materiais especialmente autolimitadas são aquelas em que a esfera de aplicação espacial é determinada autonomamente, não coincidindo com a que decorreria do direito geral de conflitos. São normas providas de uma conexão espacial especial, própria. De harmonia com a doutrina maioritária, existiriam dois tipos de normas especialmente autolimitadas: aquelas cuja aplicação no espaço “pressupõe necessariamente a determinação prévia, através do recurso às normas de conflitos gerais, da competência ou aplicabilidade da ordem jurídica do foro para regular as questões privadas internacionais que caem sob a alçada das referidas normas especialmente autolimitadas” e, “aquelas cuja «vontade de aplicação» extravasa do âmbito de competência da ordem jurídica a que pertencem (determinado pelas regras gerais de conflitos de leis),reclamando por isso (estas normas) um campo de aplicação que se pode revelar “exorbitante em relação àquele que é reservado à ordem jurídica em que se inserem, ou que em todo o caso é autonomamente definido por elas”.* As normas especialmente autolimitadas do primeiro tipo seriam, na terminologia de Marques dos Santos, as normas materiais especialmente autolimitadas *stricto sensu*; as que se integram na segunda categoria são exactamente as normas de aplicação imediata...”. Veja-se ainda sobre esta distinção que acabámos de expor a posição de Pedro Maia, “*Conflitos Internacionais de Convenções Colectivas de Trabalho*” BFDUC, p. 230 a 233 notas (111) (112) e p. 210 nota (64); este autor baseia-se na distinção feita por Batista Machado e Ferrer Correia, “*Por isto se afirma que as normas de aplicação necessária e imediata constituem verdadeiras excepções ao sistema conflitual, ao contrário do que se passa com as normas especialmente autolimitadas (stricto sensu) que não suprem a intervenção da regra de conflitos*”. Marques dos Santos subscreve na sua obra esta distinção de Baptista Machado e Ferrer Correia, referindo ainda que ela é também aceite por Moura Ramos, *As Normas...*, p. 846 notas (2711) e (2712). Marques dos Santos refere ainda que, “*Esta distinção capital continua a ser desconhecida por um grande número de autores que misturam indistintamente as duas categorias de normas autolimitadas ou as consideram equivalentes facto que contribuiu para obscurecer ainda mais o estudo da problemática destas normas*” in *As Normas ....* p.849 nota (2715).

Nuno A. Pissarra, ob. cit., p. 27 ss. prossegue ainda com interesse para esta questão, “*O facto de as normas de aplicação imediata serem normas especialmente autolimitadas implica quatro consequências : a primeira é que delimitam o seu campo de aplicação espacial sem que respeitem as regras gerais de conflitos de leis do sistema jurídico em que se inserem.... Em segundo lugar, o facto*

valores que lhes estão subjacentes são valores directamente ligados a especiais interesses prosseguidos pelo Estado; a sua especial intensidade e força vinculativa advém-lhes da particular intensidade com que defendem especiais interesses do Estado e correspondem a um especial interesse da organização política, social ou económica do Estado, sendo essa especial intensidade valorativa que determina o seu âmbito de aplicação no espaço por elas autonomamente traçado<sup>227</sup>. Por último, é também característica importante destas normas a sua variabilidade, variando no tempo de época para época “*não se fixando mobilizadas e indefinidamente inderrogáveis*”<sup>228</sup>, porque os interesses fundamentais da organização política, social ou económica do Estado, evoluem e mudam.

Em virtude da sua heterogeneidade, encontramos normas de aplicação imediata pertencentes ao Direito Público e também ao Direito Privado. Elas assumem particular importância no campo do Direito do Trabalho<sup>229</sup>, pela implicação que este

---

*de estar em causa uma norma espacialmente autolimitada significa que à norma de aplicação imediata está incindivelmente acoplado um critério próprio de delimitação do terreno de aplicação. Esse critério resulta de uma norma de conflitos unilateral ad hoc. ... Na norma de aplicação imediata a regra de conflitos é peça acessória ao serviço de cada regra material o mesmo é dizer que não é a regra de conflitos que impõe certo campo de aplicação espacial à regra de aplicação imediata : é esta, enquanto norma material que determina o sentido daquela, consoante as suas exigências Em terceiro lugar as normas de aplicação imediata aplicam-se não só com precedência mas também com prevalência em face das regras gerais de conflitos e, logo da lei por elas designada....Consequentemente não admitem a intervenção prévia da regra de conflitos, enquanto regra que lhes haveria de assinalar o respectivo âmbito de aplicação... de nada valeria à norma de aplicação imediata preceder a intervenção da regra de conflitos se não pudesse prevalecer sobre ela. Mas esta prevalência não se dá apenas em relação ao sistema geral da regra de conflitos... é preciso levar em linha de conta vários aspectos: 1º- As normas de aplicação imediata do foro prevalecem sobre as estrangeiras;2º- prevalecem sobre as regras de conflitos convencionais; 3º- prevalecem sobre a lei designada pela cláusula de excepção e ainda, segundo a opinião minoritária de Marques dos Santos, tão pouco podem ceder perante a ordem pública internacional do Estado do foro. Em quarto lugar no quadro das normas de aplicação imediata, enquanto regras espacialmente autolimitadas, assume particular relevância o seu fim, o seu conteúdo, o seu objectivo, num processo muito próximo ao da interpretação da previsão normativa”.*

<sup>227</sup> Elas delimitam, concreta e especificamente, o seu campo de aplicação quanto à matéria e quanto ao espaço. Veja-se Marques dos Santos, *As Normas ....* p. 893 a 896 e o exemplo referido pelo autor quanto ao artigo 1682-A nº 2 do C. Civil, norma de aplicação imediata, cuja conexão espacial específica é a localização da casa de morada da família em território português.

<sup>228</sup> Nuno A. Pissarra, ob. cit. p.37 e também Marques dos Santos, *As Normas....* p. 935, “*Em nossa opinião a categoria de normas de aplicação imediata, traduz ou reflecte um interesse público - quiçá momentâneo, circunstancial ou até acidental em todo o caso susceptível de se apagar e que nem sempre é vital – ou, um interesse do Estado, na conformação, na modelação na orientação segundo um determinado fim – da actividade jurídico privada dos sujeitos de direito*”.

<sup>229</sup> “...Daí que tais normas apareçam sobretudo naqueles sectores do Direito Privado onde é mais patente que já falámos ou mesmo nos que estão já a meio caminho entre o direito privado e o direito público, participando da natureza dos dois, como é o caso do direito do trabalho....”, Moura Ramos, *D.I.P. e Constituição*, p.121 nota (168).

ramo do direito tem no campo social e económico da organização de uma determinada sociedade<sup>230</sup>.

Lobo Xavier e Menezes Cordeiro nos seus manuais alertaram para este tipo de normas no Direito do Trabalho. Como se referiu, Lobo Xavier alertava para a *”competência prevalente da lei do locus executionis a qual não poderá ser afastada”*<sup>231</sup>. Por seu lado, Menezes Cordeiro referia que *“As normas de Direito Publico que, porventura, se encontrem mescladas com a matéria mais puramente laboral, obedecem a uma lógica diferente: desta feita, tem aplicação a lei do local onde o trabalho deva ser prestado. Para além disso surgem regras laborais que, apesar de privadas, têm pelo seu conteúdo, uma pretensão de aplicação territorial: por exemplo o dever de urbanidade e lealdade”*<sup>232</sup>.

Neste sentido, também os acórdãos de 24.11.80<sup>233</sup>, 26.10.88<sup>234</sup> da Relação de Lisboa e de 07.06.83<sup>235</sup> do STJ fazendo referência a estas normas, a propósito de regras existentes nos diversos países onde o trabalho é prestado<sup>236</sup>.

---

<sup>230</sup> Nem todas as normas de Direito do Trabalho serão normas de aplicação imediata. Conforme se definiu, a característica destas normas é a sua heterogeneidade. O Direito do Trabalho é composto por normas de Direito Público e de Direito Privado mas tal característica das normas laborais não significa que possamos afirmar que todas as suas normas com características de públicas possam automaticamente ser consideradas normas de aplicação imediata. Quanto a nós, em função do caso e da norma jurídica em concreto se aferirá se estamos ou não, perante normas deste tipo.

<sup>231</sup> *Curso...* p.281.

<sup>232</sup> *Manual...* p. 202.

<sup>233</sup> *“Deste modo, a determinação da lei reguladora das obrigações emergentes do contrato de trabalho não está na disponibilidade das partes .... Aplicando tais princípios à aplicação dos sistemas legislativos locais... temos paralelamente que às relações de trabalho eram imperativamente aplicadas as normas próprias do sistema legislativo do território em que o contrato de trabalho se desenvolvia”.*

<sup>234</sup> *“Não nos parece, porém, que tenha razão neste ponto. É que basta ler a cláusula 1ª do invocado C.C.T. para se concluir que a regulamentação nele instituída tem em vista unicamente a actividade industrial exercida no território do continente português. O seu valor como fonte de direito advém-lhe de um diploma integrado no ordenamento jurídico-interno português; e no caso em apreço existe uma norma de conflitos nesse mesmo ordenamento que dá às partes a faculdade de em seu detrimento optarem por um outro diferente de modo global. De forma que, feita tal opção o CCT, a sua PE e o Decreto-lei nº 519-C/79 não têm aplicação a não ser como fonte de direito subsidiário no caso de não se provar em juízo o conteúdo do direito estrangeiro aplicável”;* reconheceu-se assim às disposições do C.C.T. o carácter de normas espacialmente autolimitadas, cujo âmbito de aplicação no espaço se circunscreve ao território português; sobre o acordo e mais desenvolvimentos quanto a este aspecto, Marques dos Santos, *As Normas...* vol. II, p.920 ss.

<sup>235</sup> *“A remissão para a lei e usos locais quanto a exigências de carácter sanitário, a horários de trabalho, descanso, actividade política ou religiosa, segredo profissional em obras de carácter militar ou de segurança, e respeito pelas leis, usos e costumes e religiões locais é perfeitamente compatível com a aplicação genérica da lei portuguesa, dado versar sobre pontos de específicos inerentes a trabalho prestado no território daquele país, ou mesmo se impor por razões de soberania” .*

<sup>236</sup> Veja-se ainda o Ac. da Relação de Évora de 12.01.99, CJ 1999, T.I p. 294, embora não se referindo a estas normas expressamente, parece-nos ser um caso de normas de aplicação imediata do local onde o trabalho é prestado.

### 1.3.4.1 – Os preceitos constitucionais como normas de aplicação imediata

Foi essencialmente a propósito do problema de saber se o artigo 53º da CRP se aplica, ou não, no espaço, de modo autónomo, independentemente da lei estrangeira designada pelo sistema geral de normas de conflitos de leis, tendo em conta a sua particular intensidade valorativa – como especial princípio prosseguido e protegido pelo Estado português – que a jurisprudência portuguesa se tem pronunciado sobre as normas de aplicação imediata, concretamente debruçando-se sobre os casos de despedimento sumário e sem justa causa de trabalhadores portugueses<sup>237 238</sup>.

---

<sup>237</sup> Marques dos Santos referia, serem situações “*estranhamente muito frequentes*” sobretudo relativas a trabalhadores portugueses assalariados de consulados portugueses no mundo. “Alguns Princípios...”, *Estudos do IDT*, vol. III, p.26. Alguma jurisprudência entendia que estes trabalhadores tinham um estatuto próprio: uma vez admitidos serão considerados como assalariados, nas condições em que se verificar a sua admissão, tendo o estatuto que lhes é atribuído pelo Estado que acredita, salvo se pertencerem ao funcionalismo público português, caso em que lhes serão aplicadas estas regras. Este estatuto decorria das *Instruções sobre Organização e Funcionamento das Missões Diplomáticas e Postos Consulares Portugueses*, elaborado pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros. No mesmo sentido, o Parecer da PGR de 12.03.80, publicado no D.R. nº250-II Série de 28.10.80, estabelecia que as relações de trabalho estabelecidas entre as Missões Diplomáticas ou os Postos Consulares, serão reguladas pela lei do país de recepção. Algumas decisões judiciais também entenderam que o nº2 do artigo 2º do Dec. Lei 451/85 de 28.10 (diploma que veio, entretanto, regular o estatuto deste pessoal), era uma norma de conflitos, segundo a qual o contrato de trabalho do pessoal assalariado, estrangeiro ou nacional, seria regido pela lei do Estado em que o trabalho fosse executado; vejam-se os acórdãos da Relação de Lisboa de 03.06.92, CJ-T.III, 1992, p.271ss., de 19.06.91, CJ-T.III,1991, p.220 ss. e do STJ de 12.01.94 CJ-T.I, 1994, p. 274 ss. Contra este entendimento da jurisprudência, veja-se a posição de Marques dos Santos na obra acima referida p. 26 nota (33), “*A referência a alguns destes acórdãos ao Parecer da P.G.R. ...., é a meu ver totalmente irrelevante, pois o parecer não resolveu - nem tinha, aliás, obviamente que resolver - os problemas de Direito Internacional Privado suscitados pelos despedimentos abusivos levados a cabo pelas representações diplomáticas e consulares portuguesas no mundo inteiro, em flagrante violação da regra constante do artigo 53º da CRP.*”

Desde 1999, vigora quanto a estes trabalhadores, um estatuto legal específico que consta do Dec. Lei 444/99 de 3 de Novembro; vejam-se os artigos 1º e 86º quanto à matéria da cessação do contrato de trabalho; o preceito estabelece regimes diferentes para a relação jurídica de emprego público e privada, estabelecendo no seu nº 2 que, “*a relação jurídica de emprego do pessoal contratado de nacionalidade portuguesa cessa nos termos do regime jurídico português do contrato individual de trabalho*”. L. Lima Pinheiro in *Direito Internacional Privado-Direito de Conflitos*, vol. II, 2ª ed., p. 208, comentando as particularidades da situação destes trabalhadores refere que o diploma consagra um regime de conflitos especial que se afasta do regime estabelecido na Convenção de Roma e neste caso, Portugal deveria ter dado cumprimento ao estabelecido no artigo 23º da Convenção que estabelece o procedimento que deve ser seguido quando um Estado deseja adoptar novas regras de conflitos de leis para uma determinada ou, particular, categoria de contratos incluídos dentro do campo de aplicação específico da Convenção, iniciando-se um processo entre todos os Estados signatários para obtenção do respectivo acordo, permitindo ao Estado alterar o seu direito. Parece-nos, salvo melhor, que o autor não tem razão na medida em que o artigo 23º da Convenção de Roma foi revogado em 1992 com a Convenção do Funchal, por isso o legislador de 1999 não poderia ter accionado este procedimento. Refira-se por último que a recente Lei 59/2008 de 11.09.08 que aprovou o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas consagra regras específicas quanto à lei aplicável ao contrato de trabalho internacional (artigo 5º).

<sup>238</sup> A jurisprudência dividia-se, fundamentalmente em duas posições: seguindo o caminho da ordem pública, referindo concretamente que a aplicação da lei estrangeira colidia, ou ofendia, os princípios de ordem pública do Estado português, em concreto o referido princípio constitucional; ou, no sentido de considerar o referido preceito constitucional como uma norma de aplicação imediata.

Os Tribunais portugueses têm entendido que o princípio constitucional consagrado no artigo 53º se aplica a trabalhadores portugueses no estrangeiro, ao serviço de empresas portuguesas<sup>239</sup>; a trabalhadores estrangeiros ao serviço de empresas portuguesas e, a trabalhadores portugueses assalariados de consulados ou representações diplomáticas do Estado português vinculados por uma relação de trabalho privada<sup>240</sup>.

Moura Ramos, fazendo uma análise do preceito constitucional referia, em 1991, *“Assim, e qualquer que seja o entendimento que a este preceito se deva dar, parece-nos que a proibição de despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos estatuída no artigo 53º da Constituição deverá valer para todos os contratos que se executem em Portugal (quer sejam sujeitos ou não à lei portuguesa) e que poderá ainda aproveitar aos trabalhadores portugueses (ou aos estrangeiros residentes em Portugal) que, por contrato submetido a uma ordem jurídica estrangeira, sejam contratados por empregadores portugueses, ainda que para um trabalho que, ao menos em parte, decorra no estrangeiro. Na verdade, temos por assente que esta norma constitui uma verdadeira norma de aplicação necessária e imediata, no sentido que o âmbito espacial de aplicação deve ser determinado autonomamente, a partir dos próprios fins visados pelo legislador constitucional, não se confundindo com o âmbito de competência do direito português. Ainda que esse âmbito possa dever entender-se em termos diversos dos que acabamos de referir”*<sup>241</sup>.

---

<sup>239</sup> Cujas sede e direcção efectiva se encontra em Portugal.

<sup>240</sup> Posição que não é uniforme, como se referiu.

<sup>241</sup> *Da Lei .....*, p. 790, na nota (887) o autor refere, *“Note-se que não recorremos apenas a um elemento territorial, cuja relevância é hoje praticamente incontestada (o lugar de execução do trabalho) como ainda a outros, de natureza pessoal (a nacionalidade portuguesa ou o domicílio em Portugal do trabalhador, quando o empregador também se encontra vinculado ao nosso sistema jurídico). A utilização de critérios pessoais decorre dos termos em que a protecção do trabalhador (por via da tutela da estabilidade da relação de trabalho emergente do contrato) é lograda pelo preceito constitucional em referência, que afigura assumi-la como finalidade social irrenunciável ....E a formulação que deles propomos parece-nos a mais adequada quer à natureza do direito consagrado no artigo 53º da Constituição (inserido no Título dos Direitos, Liberdades e Garantias) quer ao modo como o artigo 15º nº 1 do mesmo diploma garante aos estrangeiros o gozo dos direitos reconhecidos ao cidadão português....”*.

Marques dos Santos, por seu lado, refere no comentário ao já referenciado Ac. da Rel de Lisboa de 18.11.87 que, *“A aplicação da norma material da lex fori [o artigo 1º nº 1 do D.L. 781/86 - como regra que deriva do princípio consagrado no artigo 53º da CRP - referência nossa] imposta num contrato de trabalho, celebrado em Portugal entre portugueses, regido por uma lei estrangeira, e que deva ser cumprido no estrangeiro, mas nem por isso ficou claramente definido qual o âmbito de aplicação no espaço dessa norma de aplicação imediata, embora nos pareça admissível pensar que, subjacente ao acórdão, está a ideia de que a regra substantiva em causa deve aproveitar a todos os trabalhadores portugueses, seja qual for o lugar da prestação de trabalho, e qualquer que seja a lei reguladora do*

No sentido de considerar que a regra constante no artigo 53º da CRP é uma norma de aplicação imediata e como tal, tendo precedência e prevalência sobre qualquer lei estrangeira considerada competente, de acordo com as regras gerais de conflitos, pronunciaram-se os acórdãos da Relação de Lisboa de 18.11.87<sup>242</sup>, 10.01.96<sup>243</sup>, 05.07.00<sup>244</sup> e da Relação do Porto de 25.11.91<sup>245</sup>.

Outro preceito constitucional que, quanto a nós, constitui uma verdadeira norma de aplicação imediata, à semelhança do artigo 53º, é o princípio que estabelece o direito à greve do artigo 57º. Não encontramos na nossa jurisprudência a apreciação de um caso concreto desta natureza. A propósito do Direito espanhol, onde existe jurisprudência sobre a matéria, refira-se que uma questão desta natureza já foi objecto de decisão pelo Tribunal Superior, tendo este recusado a aplicação da norma constante na respectiva Constituição (artigo 28.2) que consagra o direito à greve, por ser contrário e ofender a ordem pública do país onde o trabalho era desenvolvido, decisão que foi polémica<sup>246</sup>; também em França a mesma questão já foi debatida<sup>247</sup>.

---

*contrato de trabalho; a ser assim, o critério de delimitação no espaço da norma material em causa teria carácter pessoal - ao menos parcialmente - e dela não poderiam beneficiar os trabalhadores estrangeiros pelo menos se o trabalho fosse executado num país estrangeiro”, As Normas .... p. 834 nota (2681). No entanto, esta apreciação do acórdão não é a posição do Autor que neste aspecto acompanha a posição de Moura Ramos que se referiu.*

<sup>242</sup> BMJ nº371, p.534 e Marques dos Santos, *As Normas ...* p. 833 nota (2681), “...*Embora a Relação de Lisboa tenha invocado o artigo 22º 1 e 2 do C.C. para afastar a lei estrangeira normalmente competente .... não houve portanto, na realidade, evicção de uma lei estrangeira normalmente competente... mas antes aplicação de uma regra material de direito do foro como norma de aplicação imediata...*”.

<sup>243</sup> CJ 1996 T.I, p.160.

<sup>244</sup> CJ 2000 T. IV, p.159, com uma posição interessante sobre a questão das normas de aplicação imediata, tendo em conta que à relação dos autos já se aplicarão as regras constantes da Convenção de Roma pois o contrato tinha sido celebrado em Novembro de 1995. O acórdão nem aborda o artigo 7º da Convenção mas decide na mesma pelo afastamento da lei alemã, por força do princípio constitucional consagrado no artigo 53º da CRP :“... *sempre a lei alemã teria de ser afastada pela prevalência dada às disposições imperativas da lei portuguesa, às tais normas chamadas de aplicação necessária e imediata ... Como se sabe a partir de 1976 a segurança no emprego e a proibição de despedimentos sem justa causa teve acolhimento constitucional ... Trata-se, por isso, de um valor de escalão elevado o qual não pode deixar de constituir uma trave mestra do direito laboral português. É um direito fundamental que goza do regime privilegiado dos direitos liberdades e garantias*” p.161.

<sup>245</sup> CJ 1991, T.V, p.232ss.

<sup>246</sup> Tratavam-se de trabalhadores de nacionalidade espanhola, contratados em Espanha por uma empresa espanhola para prestarem o seu trabalho na África do Sul, país que proíbe a greve; tendo sido despedidos por terem exercido o referido direito. Neste caso, deu-se prevalência a normas de aplicação imediata da lei do local de execução do trabalho, absolutamente contrárias a normas de aplicação imediata do foro. Sentenças de 26.10.82 e 27.11.82 in REDI vol. XXXV nº 2, 1983, p.536 ss., com comentário de Luís Sala Torregosa, criticando a decisão do Tribunal Superior. Sobre a questão da greve, a doutrina mais recente em Espanha tem vindo a sustentar a legalidade da decisão de despedimento de um trabalhador que participa numa greve ilegal, assim qualificada por ser contrária à lei do local onde se desenrola, em contraste com a lei que regula o contrato de trabalho; tem sido entendido que a licitude ou ilicitude do exercício deste direito deve ser aferida pela lei do lugar onde se

Pelos mesmos motivos que referimos a propósito do artigo 53º da CRP, parece-nos ser de acolher que também o princípio consagrado no artigo 57º deverá valer para os trabalhadores de nacionalidade portuguesa seja qual for o respectivo lugar de prestação do trabalho, qualquer que seja a lei que regula o contrato de trabalho e qualquer que seja a nacionalidade do empregador – carácter pessoal. Mas também, deverá aproveitar os trabalhadores estrangeiros residentes em Portugal, cujo trabalho se execute em Portugal, qualquer que seja a lei reguladora do contrato de trabalho e a respectiva nacionalidade do empregador – carácter territorial<sup>248 249</sup> .

### 1.3.5 – Considerações finais

A questão das normas de aplicação imediata e a excepção de ordem pública internacional, no que toca ao contrato de trabalho internacional, ganharam contornos diferentes a partir da Constituição de 1976 na medida em que certos princípios relativos aos trabalhadores passaram a ter assento constitucional. A consagração de tais princípios no texto constitucional teve em vista, sobretudo, uma preocupação de protecção do trabalhador como parte mais fraca da relação de trabalho.

Os problemas suscitados, sobretudo por despedimentos de trabalhadores de nacionalidade portuguesa, num contrato de trabalho plurilocalizado, despedidos em flagrante violação do preceituado no artigo 53º da CRP e da legislação ordinária

---

desenvolve o trabalho, *lex loci executionis*. Tem-se defendido esta solução pelo carácter nitidamente territorial das consequências que a greve acarreta no lugar onde é exercida e da respectiva qualificação como ilícita desta conduta, pelas normas imperativas da lei do lugar de execução; apesar deste direito se encontrar geralmente consagrado em normas imperativas e de, com esta posição, se violar também o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador. Neste sentido Olga F. Basurko, *La Determinación de la Ley Aplicable al Contrato de Trabajo Internacional* Aranzadi, 2006, p.72 ss.

<sup>247</sup> Decisão da Cour de Cassation (soc.) de 16.07.83 RCDIP, 1985, p.85 com comentário de M. Simon Depitre, também referida por Jean Déprez “La loi applicable...” RJS 3/90 p.124 nota (15); tratava-se de um trabalhador francês, contratado por empresa francesa para prestar trabalho na África do Sul, país que proibia a greve, que se obrigou contratualmente a respeitar as leis do local de execução do trabalho e que foi despedido sem direito a qualquer indemnização por ter desrespeitado a referida proibição. A Cour de Cassation confirmou a decisão de despedimento, baseando-se sobretudo no facto de o trabalhador se ter contratualmente comprometido a não exercer tal direito, não tendo feito prevalecer a excepção de ordem pública nem as normas de aplicação imediata do foro, apesar de o direito à greve ser constitucionalmente consagrado em França.

<sup>248</sup> Neste sentido Moura Ramos, *Da Lei...* p. 790 e Marques dos Santos, *As Normas...* p. 833 nota (2681).

<sup>249</sup> Parecem-nos de incluir no elemento territorial, as situações de trabalhadores estrangeiros ao serviço de empregador estrangeiro, cujo trabalho se execute em Portugal, seja qual for a lei reguladora do contrato. O nosso entendimento é que o artigo 57º da CRP vai mais longe quanto ao elemento territorial do que artigo 53º, consagrando legítimo o exercício do direito à greve quanto a todo o trabalho que se desenvolva no território português, independente da nacionalidade dos trabalhadores ou do empregador e da lei reguladora do contrato de trabalho.

produzida de acordo com este princípio trouxeram importante jurisprudência, que foi abordada nos pontos anteriores.

Gostaríamos no entanto de chamar a atenção para duas questões: a primeira, tem a ver com as situações de contratos de trabalho plurilocalizados com fraca ligação ao ordenamento jurídico português<sup>250</sup>. Esta questão foi levantada pelo STJ, a propósito do muito comentado acórdão de 26.10.94, onde se refere que o A., “*apenas estaria ligado à ordem jurídica do foro pela nacionalidade*”<sup>251</sup>, entendendo-se que, “*a ligação ao ordenamento jurídico português era muito ténue*”<sup>252</sup>. Também no acórdão da Relação de Évora de 12.01.99<sup>253</sup> se refere que, “*o princípio constitucional português da segurança no emprego ... está longe de ser um princípio universalmente aceite por todos os sistemas legislativos do mundo. Ora sendo que o legislador constitucional português não pretendeu impor aquele princípio «a todos os contratos de trabalho celebrados no mundo, ainda que desprovidos de qualquer conexão com a ordem jurídica portuguesa» e não menos certo que o contrato dos autos se reporta a prestação integralmente realizada em país estrangeiro e a entidade patronal uma sociedade de nacionalidade e estatuto estrangeiros, sem qualquer ligação com a ordem jurídica portuguesa ...*”<sup>254</sup>.

É de facto indiscutível nalguns casos a fraca ligação ao ordenamento jurídico português; muitas vezes o elemento de conexão é, apenas, a nacionalidade e, ou, a residência do trabalhador; mas essa fraca ligação não poderia impedir, ou afastar, a aplicação ao caso concreto das regras do Direito do Trabalho português, pelos dois mecanismos que atrás se explicaram: a excepção de ordem pública internacional ou as normas de aplicação imediata. É que o artigo 53º da CRP não se compadece com fracas ou fortes ligações ao ordenamento jurídico português, ele estabelece um âmbito de aplicação objectivo a partir dos fins visados pelo legislador constitucional e que se desenvolve num âmbito pessoal ou territorial.

---

<sup>250</sup> “*Insuficiência de Inlandsbeziehung*” segundo Marques dos Santos “*Alguns Princípios...*”, *Estudos do IDT* p. 15 nota (6).

<sup>251</sup> Afirmação não verdadeira pois também o empregador era (o Estado) português ...

<sup>252</sup> João Reis, “*Contrato de Trabalho plurilocalizado e Ordem Pública Internacional*” QL nº8, 1996 p. 178 e 183. Curiosamente, esta posição continua a manter-se na actualidade como veremos no acórdão da Rel. de Lisboa de 02.04.08 CJ T.II, 2008, p. 163 ss, neste caso também o empregador era português.

<sup>253</sup> CJ 1999, T.I p.294 ss.

<sup>254</sup> p. 297, citando um parecer da autoria da Profª I. Magalhães Colaço junto aos autos. Também neste caso a nacionalidade e a residência do trabalhador era portuguesa.

Também não nos parece de acolher a tese de que a fraca ligação é susceptível de afastar a excepção de ordem pública, antes se dirá que a excepção de ordem pública funcionará independentemente da forte ou fraca ligação, quando estão ou, desde que estejam em causa, princípios constitucionais<sup>255</sup>; como bem questiona João Reis, “*se os valores constitucionais básicos não fazem parte do conteúdo da ordem pública internacional que valores é que farão?*”<sup>256 257</sup>

Uma outra questão que cumpre abordar nestas considerações finais e que constatámos na jurisprudência analisada, prende-se com a tendência para a busca da jurisdição, ou do foro, que previsivelmente resolverá o litígio emergente do contrato de trabalho plurilocalizado, em virtude das regras de conflitos que vigoram no seu país, pela lei material que melhor convém ao litigante, neste caso o trabalhador. A opção pelo foro e tribunais portugueses, permitiria assim a possibilidade de aplicação ao litígio das regras materiais do direito português, regras essas favoráveis aos trabalhadores portugueses, numa nítida tendência para tirar proveito de um ordenamento jurídico mais favorável. É o fenómeno do *forum shopping*. A Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, que abordaremos no próximo capítulo, procurou eliminar este fenómeno.

Por último, era também nítida na época toda uma orientação no sentido de favorecer o acesso aos tribunais portugueses aos seus trabalhadores, nas relações laborais plurilocalizadas, possuindo uma competência internacional bastante alargada, que Moura Ramos chamou de “*imperialismo jurisdicional*”<sup>258 259</sup>.

---

<sup>255</sup> Alguns princípios constitucionais serão simples normas programáticas cujo conteúdo deverá ser desenvolvido pelo legislador ordinário. A questão que se coloca é de saber se as normas constitucionais, todas elas, mesmo as meramente programáticas, farão parte da ordem pública, mas esta questão extravasa o âmbito do nosso trabalho.

<sup>256</sup> João Reis, QL, nº8 1996, p. 180.

<sup>257</sup> Veja-se o comentário de Moura Ramos sobre o acórdão de 26.10.94 em “L’Ordre public international en droit Portugais” in *Estudos de D.I.P. e de D.P.C.I.*, Coimbra, p. 261; referindo-se concretamente ao acórdão e a propósito da ordem pública internacional, o autor refere que os tribunais portugueses em matéria de direito do trabalho parecem adoptar uma posição muito mais restritiva, quanto a considerarem a excepção de ordem pública internacional do Estado português no que respeita a um despedimento “*ad nutum*” praticado pelo empregador o qual não chega a provocar um resultado chocante e intolerável para a ordem pública do foro. Não nos parece que seja assim; como vimos, a propósito do ponto específico da ordem pública e da jurisprudência que nele foi abordada, os tribunais portugueses não adoptavam uma posição restritiva. A afirmação poderá ter algum fundamento, quando muito, relativamente à situação do pessoal assalariado dos consulados portugueses no mundo, que abordámos na nota 237 do ponto anterior, onde eram frequentes os despedimentos *ad nutum* situações que Marques dos Santos comentava serem “*estranhamente*” frequentes e que é o caso do acórdão.

<sup>258</sup> *Da Lei ...* p. 779 –781.

<sup>259</sup> Era o caso do artigo 65º-A alínea c) do CPC sobre a competência internacional exclusiva dos tribunais portugueses em matéria de relações de trabalho, com a redacção da Lei 21/78 de 3 de Maio, que se manteve até à reforma do Processo Civil Internacional operada pelo Dec. Lei 180/96 de 25 de

Os aspectos que acabámos de salientar, sobretudo a questão do *forum shopping*, levam-nos ainda a abordar um último: é verdade que na maioria dos casos analisados a actuação, ou comportamento, do empregador violou princípios consagrados na Constituição, em concreto o da segurança no emprego e da proibição dos despedimentos sem justa causa mas, a grande maioria das relações laborais plurilocalizadas que foram analisadas, como bem se *sentiu* no acórdão de 24.10.94 do STJ, eram regidas - em todos os seus aspectos - de acordo com um quadro jurídico-laboral que não era o do Direito português; este quadro regulador, era obviamente aceite pelo empregador mas, também o era pelo trabalhador <sup>260</sup>. Existia pois um contrato de trabalho celebrado de boa-fé, cujas condições e aspectos foram, de mútuo acordo, aceites por ambas as partes, comportamento que se prolongou por vários anos, o que traduz que as condições contratuais foram ampla e claramente aceites pelo trabalhador.

Simplesmente, quando todo esse quadro jurídico-laboral deixa de convir - tornando-se indesejável - para o trabalhador e, deixa de convir quando o empregador procede ao seu despedimento, aquele procura então encontrar o quadro jurídico-laboral que lhe seja agora, após o despedimento, mais favorável e encontra-o no direito (substantivo) constante da sua nacionalidade -Português- ou, no direito (substantivo) vigente no seu local de execução do trabalho -Portugal-, a ele recorrendo então, deixando de lhe interessar qualquer outro quadro jurídico que até esse momento tenha consentido que, expressa ou tácitamente, regesse o seu contrato de trabalho.

Este aspecto, levanta a questão relativa ao dever de boa-fé contratual, dever que ambas as partes de um contrato de trabalho estão vinculadas, como o estariam relativamente a qualquer outro contrato.

Parece-nos que deverá existir por parte do trabalhador, um dever de boa fé, que parece entender-se como um dever autónomo, distinto dos deveres específicos do

---

Setembro, em vigor a partir de 01.01.97. Por seu lado, o artigo 11º do CPT de 1981 (D.L. 272-A/81 de 30 de Setembro) para além do princípio da coincidência com a competência territorial interna, e sem prejuízo do disposto no artigo 65º-A do CPC, estabelecia que um trabalhador português poderá sempre recorrer aos tribunais portugueses, caso o contrato fosse celebrado em Portugal. Para mais desenvolvimentos, Moura Ramos, id *ibid.*, “A Reforma do Direito Processual Civil Internacional” RLJ Ano 130º nº 3879 p.162 ss., “Contratos internacionais e protecção da parte mais fraca no sistema jurídico português” UCP-Porto, 1997, p.353-354; Mª Victória Ferreira Rocha, “Competência internacional e autonomia privada: pactos privativos e atributivos de jurisdição no direito português e na Convenção de Bruxelas” RDE nº13 – 1987, p. 199 e ss.

<sup>260</sup> Quanto aos vários aspectos que regem o contrato de trabalho, nomeadamente: condições salariais; moeda de pagamento; benefícios; férias.

trabalhador, relativos ao trabalho. Não é um problema do objecto do contrato - o trabalho ou, a prestação do trabalho - mas sim, um comportamento dos sujeitos do contrato <sup>261</sup>.

O problema estará, quanto a nós, ligado ao conceito do abuso de direito na modalidade da violação do princípio da confiança: o exercício de uma posição jurídica em contradição com um comportamento, expressa ou tácitamente, assumido anteriormente pelo exercente <sup>262</sup>, afastando-se de um programa negocial anteriormente assumido

A questão que se coloca <sup>263</sup> é se será justo que esse comportamento, ou programa negocial, assumido tácita ou expressamente, deva ser afastado pelos princípios constitucionais, em concreto pelo princípio consagrado no artigo 53º da CRP prevalecendo este princípio sobre aqueles. Conforme refere Batista Machado, “*por vezes a tutela da confiança, suscitada pela conduta de outrem, poderá conflitar com normas jurídicas que visam tutelar outros interesses*”<sup>264</sup>. Embora com alguma relutância, concluímos que devem prevalecer os princípios constitucionais <sup>265</sup>. Aventuramo-nos a dizer que talvez o Supremo tenha pensado o mesmo no seu muito polémico acórdão de 24.10.94<sup>266</sup>.

---

<sup>261</sup> É escassa a doutrina sobre o assunto. Destacamos na doutrina espanhola a opinião de Jesús Galiana Moreno, a propósito da fraude à lei, quanto às frequentes situações de actuação fraudulenta por parte dos empregadores espanhóis, dirigidas a impedir a eficácia do princípio da estabilidade no emprego. O autor refere quanto a esta questão a proximidade entre as figuras de fraude à lei; abuso de direito; boa fé e, simulação. No final, e a propósito do comportamento do trabalhador refere, “*Si, además de estos datos, si quiere profundizar en lo que por trasgresión de la buena fe contractual entiende la jurisprudencia, la cuestión es algo más difícil. .... Así, se insiste en la existencia de un deber de buena fe, que parece entenderse como deber autónomo, con existencia propia, distinto de los deberes específicos del trabajador como sujeto del contrato, para el que, según se dijo en su momento, no existe apoyo legal ni en el Código Civil ni en la normativa laboral; se afirma que la trasgresión de la buena fe debe reservarse para la conducta desleal del trabajador frente al empresario o para los casos de incumplimiento del deber de fidelidad y de los postulados del honor y de hombría de bien inherentes al contrato de trabajo; se argumenta que el mantenimiento de la confianza «inter partes» es esencial al vínculo laboral y que esta confianza se pierde respecto del que comporta con falta de honradez, aunque no se suministra ningún criterio objetivo para poder medir en cada caso cuando se mantiene o cuándo se pierde esa confianza, lo que seguramente no es posible.....*” in “El fraude de ley en las relaciones de trabajo: un análisis jurisprudencial”(p.557), *Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo*, Colección Encuentros nº10, 1994, Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo, p.431 ss.

<sup>262</sup> Menezes Cordeiro, *Da Boa Fé no Direito Civil*, vol. II, Almedina, 1984, p.742, *Tratado de Direito Civil Português- parte-geral*, T. I, Almedina, 1991, p. 241 ss.

<sup>263</sup> Que mantém a actualidade mesmo após a vigência da Convenção de Roma na nossa ordem jurídica.

<sup>264</sup> “A tutela da confiança e “*venire contra factum proprium*” (p.359), in *Obra Dispersa*, vol I, p.345 ss, Braga,1991.

<sup>265</sup> Na medida em que serão normas de aplicação imediata ou excepções de ordem publica, como atrás analisámos.

<sup>266</sup> No ac. da Rel. de Évora de 12.01.99, cit. a situação apresenta contornos diferentes. Estamos perante normas imperativas do local de execução do trabalho, que não podem ser afastadas, prevalecendo sobre as normas imperativas da lei da nacionalidade; abordaremos o assunto infra, Capítulo III, ponto 3.6.

Qual a sanção para este comportamento, se entendermos claro está, que deverá prevalecer e em consequência ser sancionado? A solução nunca poderá passar por qualquer das clássicas sanções jurídicas<sup>267</sup>. Neste caso, pensamos que as consequências dessa responsabilidade pela violação da confiança, ao violar-se o programa negocial assumido, apenas poderão reconduzir-se à resolução do litígio em função do quadro jurídico com que sempre, ao longo do tempo, se conformaram as partes -por vontade expressa ou tácita -, aplicando-se-lhe o quadro jurídico-laboral que até ao momento do despedimento havia regido o contrato; considerando-se relevante o conteúdo da vinculação negocial que engendrou a confiança, do compromisso tácita ou expressamente assumido, traduzido pelo comportamento dos sujeitos; mas, esta solução implicaria o afastamento dos princípios constitucionais, concretamente o princípio consagrado no artigo 53º e a legislação ordinária dele decorrente, bem como de outros princípios basilares do Direito do Trabalho, em concreto o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador ou o da protecção da parte mais fraca<sup>268</sup>.

## 2 - Condicionalismos Comunitários

A adesão de Portugal à CEE em 1986 e as consequentes obrigações a que se vinculou, vieram trazer grandes mudanças quanto a um modelo existente que assentava fundamentalmente no papel exclusivo da autoridade do legislador nacional em regular as situações jurídico-laborais<sup>269</sup>. Mas, não foram apenas as competências transferidas

---

<sup>267</sup> Como a nulidade ou anulabilidade do contrato.

<sup>268</sup> “...À custa de se pretender proteger o trabalhador se esquece a coerência do sistema, nomeadamente um princípio igualmente caro na nossa ordem jurídica que é o da igualdade de tratamento. É que esta doutrina acaba por permitir ao trabalhador «internacional» que disfrute de um regime a que nenhum trabalhador «nacional» - do país do foro ou do da lei de autonomia - terá direito. Construindo um puzzle através de normas competentes ... o trabalhador sujeita-se a um conjunto de normas laborais mas não a um sistema jurídico ... Se o direito do trabalho é um edifício que, erigido pelo jogo de múltiplos vectores, traduz o equilíbrio encontrado por uma sociedade em dado momento, espartilhar essa unidade é retirar-lhe todo o sentido jurídico que tinha.”, Pedro Maia, ob. cit. p.223. No mesmo sentido, F. Gamillscheg citado por M. Gardeñes Santiago, “La Regulación Conflictual del Contrato de Trabajo en el Reglamento Roma I: Una Oportunidad Perdida”, AEDIPr, tomo VIII, Iprolex, 2008 (em publicação) p.404.

<sup>269</sup> “A nossa conclusão não pode ser outra senão a de confirmar a acentuação do processo de erosão do poder normativo do Estado em matéria de direito do trabalho que, iniciada com a internacionalização da nossa disciplina, quer no que se refere à fonte da respectiva regulamentação, quer no que respeita à natureza das relações que a ela se dirige, se prossegue de forma acentuada pela dinâmica das organizações supranacionais em que nos encontramos inseridos. Dinâmica que, na realização de uma harmonização negativa, começa por provocar a desaplicação de normas internas dos ordenamentos estaduais, pela sua desconformidade a parâmetros e valores que são próprios dessa

por Portugal para os órgãos e instituições Comunitárias que vieram trazer a perda do monopólio Estadual na criação de normas jurídico-laborais e a secundarização das fontes normativas internas, também as migrações de trabalhadores, a internacionalização das relações de trabalho<sup>270</sup> e da actividade das empresas, contribuíram para o desmoronamento da regra atrás referida, trazendo um aumento das situações jurídico laborais plurilocalizadas, obrigando os Estados a terem de abdicar da aplicação do seu próprio direito, aplicando direitos estrangeiros por se mostrarem mais adequados à regulamentação da relação laboral. Como atrás se referiu, estas alterações vieram trazer um certo desconforto aos juizes nacionais que passaram a ver-se na contingência de aplicar um direito estrangeiro que não conheciam ou, que conheciam mas não dominavam.

No que respeita às competências legislativas em matéria de conflitos de leis, estas foram transferidas da competência interna dos Estados para os órgãos e instituições Comunitárias, tendo em vista a respectiva uniformização das regras de conflitos dos Estados em matéria de contratos, cumprindo-se o princípio comunitário de harmonização das legislações.

A comunitarização do Direito Internacional Privado constitui o processo mais radical de transformação deste ramo do direito ocorrido na ordem jurídica portuguesa desde o Código Civil de 1966. Este processo significa que o direito aplicável às situações jurídicas transnacionais passa a ser regulado por normas comunitárias. Perante uma situação jurídica plurilocalizada, que apresente contactos com outras ordens jurídicas, os tribunais portugueses passaram a ter de averiguar : 1º se são internacionalmente competentes; 2º qual o direito material aplicável. O processo de comunitarização mudou a fonte das normas aplicáveis, prevalecendo as regras comunitárias sobre as regras de conflitos de fonte interna; o DIP de fonte interna vê assim o seu campo de

---

*ordem jurídica (o direito comunitário), para depois impor aos ordenamentos nacionais o resultado da harmonização positiva a que entretanto chegou*", Moura Ramos, "A erosão do poder normativo do Estado em matéria laboral" in *O Direito do Trabalho nos Grandes Espaços - Actas do Encontro Ibero Americano de Direito do Trabalho*, UCP editora, 2005, p.43.

<sup>270</sup> O primeiro golpe no exclusivismo do legislador nacional em matéria de Direito do Trabalho surge com a internacionalização das relações laborais pela fonte da respectiva regulamentação, ocorrida a partir dos finais do século XIX com a criação da OIT, em 1919. Podemos afirmar que a OIT foi o primeiro legislador internacional do trabalho, muito embora as normas por si criadas integrem os respectivos ordenamentos nacionais mediante processos de recepção por estes previstos, o que diminui o seu impacto sobre o *imperium* do legislador nacional, na medida em que os Estados são livres de se vincularem, ou não; neste sentido, Moura Ramos, id. p. 31, Motta Veiga, *Direito do Trabalho Internacional e Europeu*, Univ. Lusíada, Lisboa, 1994, p.1-56.

aplicação comprimido. Quanto às matérias de DIP não reguladas pela Comunidade Europeia, continuaram a vigorar as regras internas de cada Estado, sendo estes livres de legislar sobre as mesmas.

A unificação do DIP foi feita mediante dois grandes instrumentos Comunitários: a Convenção de Bruxelas, relativa à competência judiciária e execução de decisões em matéria civil e comercial, que trata sobretudo dos conflitos de jurisdições, celebrada em 27.09.68 e a Convenção de Roma sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, celebrada em 19.06.80.

As duas Convenções não são direito Comunitário originário ou derivado; são instrumentos internacionais cujo espaço de vigência coincide com o território Comunitário: são convenções celebradas, apenas, entre Estados da Comunidade Europeia e cujo longo processo de elaboração e negociação esteve a cargo dos órgãos comunitários.

## **2.1 - A Convenção de Roma**

Como se referiu mais detalhadamente na abordagem de direito comparado, a Convenção de Roma (C.R.), celebrada em 19.06.80, começou a produzir os seus efeitos em 29.01.91. Portugal e Espanha aderiram à Convenção em 18.05.92<sup>271</sup> tendo esta entrado em vigor na nossa ordem jurídica em 01.09.94.

Sendo a Convenção um instrumento comunitário que visa a uniformização das regras relativas a conflitos de leis em matéria de obrigações contratuais, as regras internas de conflitos de leis em matéria de contratos constantes no Código Civil, concretamente os artigos 41º e 42º, foram substituídas desde a referida data pelas regras da Convenção.

É importante referir que, nos termos do respectivo artigo 17º, as suas regras aplicar-se-ão num Estado contratante apenas aos contratos celebrados após a sua entrada em vigor, o que significa que quanto aos contratos anteriormente celebrados, ser-lhes-iam aplicadas as regras constantes do Código Civil. Por isso, apenas alguns anos mais tarde é que começaram a aparecer decisões judiciais tendo por base as regras da Convenção.

---

<sup>271</sup> Celebrando uma Convenção de adesão à Convenção de Roma: a Convenção do Funchal, assinada em 18.05.1992. Resolução da AR nº3/94, DR I Série A, nº28 de 03.02.1994.

O âmbito de incidência da Convenção é o das obrigações contratuais que impliquem um conflito de leis, por estarem em contacto com mais do que um sistema jurídico<sup>272</sup>; tem um carácter universal pois pode nos termos do artigo 2º, vir a designar uma lei de um Estado não contratante<sup>273 274</sup>, e também normas constantes de outras Convenções internacionais conforme decorre do seu artigo 21º<sup>275</sup>. Excluídas do âmbito da Convenção ficaram todas as situações enumeradas no nº2 do seu artigo 1º<sup>276</sup>.

Passaram assim a ficar submetidas ao regime da Convenção a constituição, o conteúdo, a modificação, os efeitos, a execução e a extinção das obrigações contratuais.

Existe assim, uma coincidência entre as matérias abrangidas pela Convenção e as matérias constantes dos artigos 41º e 42º do Código Civil.

No entanto, os princípios estabelecidos nos artigos 41º e 42º do Código Civil e os princípios da Convenção não são coincidentes, quer no que respeita aos elementos de conexão que considera relevantes, como também quanto ao momento de escolha de lei pelas partes.

Quanto ao primeiro aspecto, a Convenção consagra uma regra semelhante ao artigo 41º do C. Civil estabelecendo no seu artigo 3º, como princípio geral, a regra da liberdade de escolha de lei pelas partes.

---

<sup>272</sup> Veja-se no entanto o nº3 do artigo 3º da Convenção. Esta, continua a regular situações que não podem deixar de se considerar como internas uma vez que todos os seus elementos de conexão apontam para uma única ordem jurídica, salvo os resultantes da escolha. São situações que só são abrangidas pela Convenção pelo facto de as partes terem escolhido uma lei estrangeira para regular o contrato. Neste sentido, a nossa nota de rodapé (2) e os autores nela referidos especialmente E. dos Santos Júnior, “Sobre o conceito de contrato internacional” cit. e ainda, Giuliano/ Lagarde, *Rapport ...*, comentário ao artigo 3º, L. Lima Pinheiro “O novo Regulamento Comunitário sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I)” ROA, Ano 68, Set/Dez 2008, p.592.

<sup>273</sup> Tal significa que tanto se aplica aos nacionais dos Estados membros, aos estrangeiros domiciliados ou residentes num dos Estados comunitários, como aos nacionais e estrangeiros residentes em terceiros Estados, João Reis, “Contrato de Trabalho e Convenção de Roma” QL nº4, 1995, p.38.

<sup>274</sup> O carácter universal da Convenção estabelecido no artigo não foi de imediato correctamente apreendido. Em Espanha, alguns tribunais decidiram ser a Convenção apenas aplicável aos Estados membros das Comunidades, sendo essa a sua interpretação do “carácter universal” da mesma; veja-se sobre este aspecto, quanto ao caso espanhol, M. Casado Abarquero, *La autonomía de la voluntad ...* Aranzadi, 2008, p. 227-228, nota 332; G. Palao Moreno, “Luces y sombras en la aplicación práctica de los Convenios de Bruselas y de Roma” RL, nº3, 2000, p. 219ss. em concreto p. 34, ponto 1.4. Apesar de existirem bastantes decisões em Espanha sobre este aspecto, em Portugal não encontramos decisões judiciais onde o problema tivesse sido discutido.

<sup>275</sup> Cite-se a título de exemplo, já que estamos no âmbito do contrato de trabalho, as Convenções da OIT.

<sup>276</sup> Salvo melhor opinião, também são contratos algumas delas.

Tanto o artigo 41º do C.Civil como o artigo 3º da Convenção estabelecem a possibilidade de escolha tácita de lei pelas partes<sup>277</sup>. No entanto o Código, ao contrário da Convenção, sujeita a designação de lei pelas partes a um interesse sério dos declarantes ou, que a lei escolhida esteja em conexão com algum dos elementos do negócio jurídico atendíveis no domínio do direito internacional privado. A Convenção por seu lado, no nº3 do artigo 3º, limita a possibilidade de escolha de lei pelas partes, sempre que todos os elementos da situação se situem num único país no momento da escolha e a escolha prejudique a aplicação das disposições não derogáveis por acordo, nos termos da lei desse país, denominadas «disposições imperativas» pela Convenção.

Diferentemente do artigo 41º do C. Civil, que nada refere sobre o assunto, a Convenção veio estabelecer a possibilidade de fraccionamento, ou *dépeçage*, do contrato permitindo a possibilidade deste não ser regido por uma única lei, artigo 3º nº1<sup>278</sup>; bem como, a possibilidade de em qualquer momento as partes modificarem a escolha de lei feita, sujeitando o contrato a uma lei diferente da escolhida no momento da sua celebração, podendo essa escolha ser contemporânea do contrato ou posterior ao momento da sua celebração (artigo 3º nº2), consagrando assim uma ampla liberdade quanto ao momento e quanto à alteração de escolha de lei.

Na falta de escolha de lei, a Convenção afasta-se dos critérios supletivos previstos no artigo 42º do C. Civil. O Código estabelece no nº1 do artigo 42º, como critério subsidiário quanto aos contratos, a regra da lei da residência habitual comum das partes e na falta desta, a regra da lei do lugar da celebração, artigo 42º nº2. Diferentemente, a Convenção no seu artigo 4º estabelece que na falta de escolha de lei, o contrato rege-se-á pela lei do país com a qual apresente uma conexão mais

---

<sup>277</sup> Consagrando a possibilidade de escolha tácita de lei pelas partes para reger o contrato de trabalho, aplicando-se as regras do artigo 41º nº1 do C. Civil, vejam-se os acórdãos do STJ de 26.10.94, QL, nº8, 1996, p.159ss. e o acórdão de 20.03.02, CJ – STJ, T.I, p.276 ss., curiosamente este acórdão baseia-se na escolha expressa de foro competente para dirimir o litígio, para concluir a escolha (tácita) pelas partes da lei portuguesa, substantiva, para reger o contrato de trabalho.

<sup>278</sup> Vários autores se têm pronunciado sobre as condições em que o fraccionamento do contrato poderá ocorrer. João Reis refere que “a escolha de leis diferentes para reger partes diferentes do contrato só será admissível se for coerente”, “Lei aplicável ao contrato de trabalho segundo a Convenção de Roma” QL, 1995 nº4, p. 41. O *Rapport...* Giuliano/ Lagarde refere que em caso de fraccionamento a escolha de lei deverá ser coerente, respeitando a elementos ou partes do contrato que podem ser regidas por leis diferentes, sem dar lugar a resultados contraditórios, JOCE C-282 31.10.80, p.17. Casas Baamonde por seu lado, refere que “haverá de entender-se como parte do contrato toda aquela capaz de merecer um escolha de lei. Essa parte do contrato capaz de merecer uma escolha de lei diferente deverá poder ser também separável do resto do contrato” (tradução da nossa responsabilidade), “Conflictos de leyes y contratos de trabajo” RL nº23, 1993, p.72.

estreita<sup>279</sup>. Trata-se de uma conexão vaga, que o legislador da Convenção procurou concretizar através de várias presunções e de cuja concretização dependerá a indicação da lei mais próxima. No entanto, para se evitar uma rigidez a que poderíamos ser conduzidos caso fosse aplicada a lei indicada pelas presunções, o artigo 4º nº5 estabelece uma presunção de vínculos mais estreitos que possam resultar do conjunto das circunstâncias, reais e concretas, que rodeiam o contrato e que a doutrina maioritária refere tratar-se de uma cláusula de excepção<sup>280</sup>, estabelecendo que “as presunções dos nº 2,3 e 4 não serão admitidas sempre que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com outro país”. Assim, excluindo os contratos relativos a direitos reais sobre imóveis e os contratos de transporte de mercadorias (artigo 4º nº3 e nº4) presume-se, quanto à generalidade dos contratos, que este apresenta uma conexão mais estreita com o país onde a parte que está obrigada a fornecer a prestação característica<sup>281</sup> tem no momento da celebração do contrato, a sua residência habitual ou, se tratar de uma sociedade, associação ou pessoa colectiva, a sua administração central<sup>282</sup>, presunções que serão afastadas se se verificar a presunção dos vínculos mais estreitos, consagrada no nº5.

Pondo de parte as regras relativas aos contratos celebrados por consumidores e de trabalho, para os quais consagrou regras especiais, a Convenção assenta as suas regras de conflitos de leis em dois princípios fundamentais: a autonomia da vontade e o princípio da proximidade<sup>283</sup>.

---

<sup>279</sup> Todavia, “se uma parte do contrato for separável do resto do contrato e apresentar uma conexão mais estreita com um outro país, a essa parte poderá aplicar-se, a título excepcional a lei desse outro país”, artigo 4º nº1 parte final. No seguimento da nota anterior quanto ao fraccionamento do contrato, refere Casas Baamonde, id. ibid. com base no *Rapport .... Giuliano/Lagarde* que o juiz deve recorrer a esta subdivisão prevista na Convenção o menos possível.

<sup>280</sup> Marques dos Santos, *As Normas de Aplicação Imediata...* vol. I, p.397, nota (1298); P. Lagarde, “Le nouveau droit international privé Européen des contrats” RCDIP nº2, 1981, p. 215ss. ponto 50; Moura Ramos, *Da Lei...* p.373-410 (ponto 60); Maria Helena Brito, “O direito aplicável ao contrato internacional de trabalho” p.121, nota 22. Questionando se o preceito constitui uma verdadeira cláusula de excepção, Luis de Lima Pinheiro, “O novo regulamento comunitário sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I)...” ROA, ano 68, Set./Dez. 2008 p.602-603; Retomaremos este aspecto adiante no capítulo III a propósito do trabalho a bordo de plataformas petrolíferas, ponto 3.5 – competência da lei com a qual o contrato de trabalho apresenta os vínculos mais estreitos.

<sup>281</sup> Que no contrato de trabalho seria a prestação de trabalho, caso Convenção não estabelecesse regras específicas para este contrato no artigo 6º.

<sup>282</sup> “Todavia, se o contrato for celebrado no exercício da actividade económica ou profissional dessa parte, o país a considerar será aquele em que se situa o estabelecimento principal ou, se, nos termos do contrato, a prestação deverá ser fornecida por estabelecimento diverso do estabelecimento principal, o da situação desse estabelecimento”, artº4º nº2, parte final.

<sup>283</sup> Neste sentido, P. Lagarde “Remarques sur la proposition de règlement de la Commission Européenne sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I)”, RCDIP nº2, 2006, p.334.

Ao contrário do que sucedia com o regime do Código Civil, que não estabelecia regras especiais para qualquer tipo específico de contrato, a Convenção veio inovar, trazendo regras especiais de conflitos para certas categorias de contratos: os celebrados por consumidores e de trabalho.

### **2.1.1 – Regime da Convenção de Roma quanto ao contrato de trabalho**

A estipulação pela C.R. de regras especiais para o contrato individual de trabalho no seu artigo 6º à semelhança do que acontece com os contratos celebrados por consumidores no artigo 5º, explica-se por se reconhecer que nestes contratos a liberdade efectiva não é igual para ambas as partes havendo necessidade de se proteger a parte mais débil, social e economicamente, estabelecendo-se nos referidos artigos uma desigualdade legal patente<sup>284</sup>.

Estabelecendo a Convenção no seu artigo 6º regras específicas quanto aos contratos de trabalho, as particularidades que atrás enunciámos relativas ao regime destes contratos na vigência dos artigos 41º e 42º do C. Civil, deixaram de fazer sentido; excepção feita para o que se referiu sobre a tendência para a maximização da lei do foro, as normas de aplicação imediata que a Convenção veio consagrar no seu artigo 7º e a excepção de ordem pública, contemplada no artigo 16º. Assim, o que atrás se referiu sobre estes três aspectos continua a manter toda a actualidade após a vigência da Convenção.

O regime conflitual estabelecido para o contrato de trabalho pelo legislador da C.R. introduz alguns desvios, ou limites, às regras constantes dos artigos 3º e 4º, preceitos que consagram regras para a generalidade dos contratos.

O artigo 6º no seu nº1, à semelhança do que ocorre com o artigo 3º nº1, estabelece como princípio geral a regra da autonomia da vontade das partes na designação do direito competente para reger o contrato de trabalho. No entanto, essa liberdade de

---

<sup>284</sup> Os critérios estabelecidos na Convenção, de protecção do consumidor e do trabalhador, são no entanto diferentes; enquanto que o artigo 5º recorre a uma regra rígida, o artigo 6º recorre a critérios alternativos, F. Pocar, “La protection de la partie ...” p.384-394.

escolha encontra-se limitada: há liberdade, mas mais limitada do que a consagrada para a generalidade dos contratos<sup>285</sup>; assim, a escolha de lei pelas partes para reger o contrato de trabalho, nos termos gerais previstos no artigo 3º, não poderá privar o trabalhador da protecção que lhe seria assegurada pelas disposições imperativas contidas na lei subsidiariamente competente, enumerada no nº2 do artigo 6º.

Uma outra questão, é a de saber se o artigo 6º da Convenção para além da limitação da liberdade de escolha de lei pelas partes, proíbe a possibilidade de estas poderem escolher leis diferentes para regerem aspectos diferentes do contrato de trabalho ou escolherem uma lei para regular apenas parcialmente o contrato de trabalho. Não nos parece que essa proibição seja consagrada pela Convenção quanto ao contrato de trabalho. Dentro dos limites previstos no artigo 6º, as partes têm essa possibilidade consagrada pelas regras gerais da Convenção que, conforme atrás se referiu, admitem o fraccionamento do contrato, a mudança de lei anteriormente escolhida e a possibilidade de escolha em momento posterior ao da celebração do contrato<sup>286</sup>.

Na falta de escolha, a determinação da lei subsidiariamente competente, prevista no nº2 do artigo 6º, apresenta por seu lado grandes diferenças quanto à regra geral constante do artigo 4º nº2 para a generalidade dos contratos, obedecendo a regras diferentes. Na falta de escolha, o contrato de trabalho será regulado a): *“pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país”* ou, b): *“Se o trabalhador não prestar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, pela lei do país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador”*. O critério subsidiário, previsto na alínea a) do nº2 do artigo 6º, é um critério que assenta no princípio da *lex loci laboris*, estabelecendo que o contrato de trabalho deve ser

---

<sup>285</sup> “O legislador internacional quis assim evitar que através de uma escolha da lei, os contraentes (ou antes, o contraente mais forte) viessem diminuir essa protecção. O que significa que a escolha de lei é vista com desconfiança, na medida em que a possibilidade da sua manipulação pela contraparte do contraente mais fraco lhe permitiria reduzir aquele nível de protecção – o que o legislador quer em absoluto evitar”, Moura Ramos, “O contrato individual de trabalho em D.I.P.”, *Estudos de Direito Internacional Privado e de Direito Processual Civil Internacional*, Coimbra, 2002, p.153.

“ Se em direito material laboral se consagram regime imperativos, tendentes a impedir que a parte mais forte imponha conteúdos contratuais lesivos à parte mais fraca, também em direito internacional privado tem sentido evitar que o desequilíbrio contratual seja aproveitado pelo mais forte para escolher a lei menos favorável para a parte mais débil “, João Reis, “Lei aplicável ao contrato de trabalho segundo a Convenção de Roma” *QL*, nº4, 1995, p. 45.

<sup>286</sup> Em sentido diferente, quanto à possibilidade de *dépeçage* no contrato individual de trabalho, veja-se Moura Ramos, *Da Lei ...* p. 878.

regido pela lei do local da prestação do trabalho. O critério subsidiário constante da alínea b) é um critério que assenta na escolha da lei do estabelecimento contratante, na impossibilidade de ser determinado um local habitual de prestação do trabalho, situação que poderá ocorrer com o trabalho itinerante, nomeadamente aquele prestado a bordo de navios e aeronaves, como também quanto ao trabalho prestado em espaços não submetidos à jurisdição de um Estado, situações que abordaremos no Capítulo III do nosso trabalho.

Finalmente, os dois critérios subsidiários constantes do artigo 6º nº2 não serão aplicáveis se *“resultar, do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país”*: é a regra constante da parte final do nº2 do artigo 6º. Estabelece assim o legislador da Convenção, à semelhança do que acontece com o artigo 4º nº5 para os contratos em geral, a prevalência sobre os critérios subsidiários das alíneas a) e b) de uma regra de conexão mais estreita, que consagra o princípio da proximidade.

No que respeita ao regime do contrato de trabalho internacional previsto na Convenção, o quadro jurídico deverá ainda ser completado pelo regime previsto no seu artigo 7º. O referido preceito, que analisaremos com mais detalhe na Secção II, sobre a situação na actualidade<sup>287</sup>, trata das normas de aplicação imediata<sup>288</sup>.

Portugal estabeleceu uma reserva quanto ao nº1 deste preceito. Numa primeira impressão, parece ser de concluir que o preceito não vigora na nossa ordem jurídica, pelo que os tribunais portugueses não terão assim de atender às disposições imperativas de uma lei estrangeira, pertencente a um país comunitário ou extra comunitário, com a qual o contrato apresente uma conexão estreita se, e na medida em que, de acordo com o direito deste país essas disposições forem aplicáveis, qualquer que seja a lei reguladora do contrato. Como adiante abordaremos, esta posição não é tão pacífica como à partida parece.

Por força do preceituado no nº2 do artigo, em vigor na nossa ordem jurídica, dúvidas não restam que os tribunais portugueses já deverão atender às disposições imperativas

---

<sup>287</sup> Em confronto com o artigo 6º do Código do Trabalho, Lei 99/2003 e o regime actualmente previsto na Lei 7/2009 de 12.02 que procedeu à revisão do Código do Trabalho.

<sup>288</sup> «disposições imperativas» na terminologia da Convenção.

do nosso ordenamento jurídico, independentemente da lei que seja aplicável ao contrato<sup>289</sup>.

Analisado está pois o quadro jurídico relativo ao contrato de trabalho internacional no ordenamento português, até ao aparecimento da Lei 99/2003 de 27 de Agosto, diploma que introduziu o Código do Trabalho e que a seguir abordamos.

### **3 - Modificações decorrentes do Código do Trabalho - Lei 99/2003 de 27.08.**

O Código do Trabalho (C.T.) veio reconhecer a importância da internacionalização das relações de trabalho consagrando respectivamente: normas de conflitos de leis no espaço, no artigo 6º; normas materiais sobre destacamento internacional de trabalhadores, nos artigos 7º, 8º e 9º ; normas materiais especiais reguladoras de situações internacionais nos artigos 86º a 90º (trabalho de estrangeiros e apátridas em território português) nos artigos 100º e 101º (informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro), artigo 103º (forma do contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro), artigos 282º e 283º (regimes de acidentes de trabalho ocorridos em Portugal com trabalhador estrangeiro e acidente de trabalho ocorrido no estrangeiro com trabalhador português ou estrangeiro residente em Portugal).

O artigo 6º sob a epígrafe “Lei aplicável ao contrato de trabalho” veio estabelecer normas de conflitos de leis no espaço sobre a determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho. O artigo estabelece ainda regras sobre a eficácia, a conferir em Portugal pelos tribunais portugueses, a normas imperativas de outras leis, com a quais o contrato de trabalho se encontre, porventura, conexo: os números 5, 6 e 7 do preceito são pois normas de reconhecimento de normas imperativas.

No entanto, como vimos no ponto anterior, o contrato internacional de trabalho já tinha em Portugal regras de conflitos determinadoras da lei reguladora deste tipo de contrato individual de trabalho, concretamente as previstas no artigo 6º da Convenção de Roma (C.R). É por isso muito discutível se haveria uma verdadeira utilidade e razão de ser quanto à criação do preceito que, como veremos, reproduz as regras da

---

<sup>289</sup> É o que sucede quanto ao artigo 53º da CRP, como atrás ficou demonstrado.

Convenção, fazendo também referência a regras desta, às quais Portugal expressamente formulou uma reserva quanto à sua aplicação: é o caso do artigo 7º nº 1 da Convenção <sup>290</sup>.

Não se conhecem os motivos que levaram o legislador do C.T. a criar uma norma sobre esta matéria quando para ela já existia a solução da C.R.

Do confronto entre o artigo 6º do C.T. e 6º da C.R. falaremos no próximo ponto. Cumpre antes disso, abordar a evolução do artigo 6º do C.T. desde o anteprojecto até à versão final do Código.

### **3.1 - O artigo 6º do Código do Trabalho : do anteprojecto à versão final**

O anteprojecto do Código do Trabalho <sup>291</sup> foi apresentado publicamente pelo Governo aos parceiros sociais para debate, discussão e eventuais alterações, na reunião da Comissão Permanente de Concertação Social realizada em 23.07.02. A versão do artigo 6º que constava do anteprojecto e que foi apresentada aos parceiros sociais foi a seguinte:

*“Lei aplicável”*

1. *O contrato de trabalho rege-se pela lei escolhida pelas partes.*
2. *Na falta de escolha de lei aplicável, o contrato de trabalho é regulado pela lei do Estado com a qual apresente uma conexão mais estreita.*
3. *Na determinação da conexão mais estreita, além de outras circunstâncias, atende-se sucessivamente :*

---

<sup>290</sup> Artigo 3º da Resolução da A.R. 3/94 que aprovou, para ratificação, a Convenção de Roma, publicado no D.R. I Série A, nº 28 de 03.02.94

<sup>291</sup> Aprovado na generalidade em Conselho de Ministros do XV Governo Constitucional, realizado em 18.07.02.

Refira-se que, ainda no âmbito do XIV Governo Constitucional, havia já sido criada pelo Despacho nº 5875/2000 de 15 de Março uma comissão designada Comissão de Análise e Sistematização da Legislação Laboral que apresentou duas propostas de sistematização e modificação da legislação laboral em vigor; estas propostas não foram avante, tendo o XV Governo Constitucional que entrou em funções em Maio de 2002, optado por proceder a uma reforma mais profunda e que veio a concretizar-se no Código Trabalho. As propostas apresentadas pela referida Comissão de Análise e Sistematização da Legislação Laboral não contemplavam a introdução de qualquer disposição que estabelecesse normas de conflitos sobre a determinação do direito aplicável ao contrato de trabalho internacional.

- a) *À lei do Estado em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que esteja temporariamente a prestar a sua actividade noutra Estado;*
  - b) *À lei do Estado em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador, se este não presta habitualmente o seu trabalho no mesmo estado.*
4. *A escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato de trabalho não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas deste Código, caso fosse a lei portuguesa a aplicável nos termos do número 2.*

Na reunião mantida com os parceiros sociais, em 23.10.02, o Governo apresentou uma alteração ao texto atrás referido<sup>292</sup>:

Alteração Proposta :

3. *Na determinação da conexão mais estreita, além de outras circunstâncias atende-se (----) :*
- a) *À lei do Estado em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que esteja temporariamente a prestar a sua actividade noutra Estado;*
  - b) *À lei do Estado em que esteja situado o estabelecimento onde o trabalhador foi contratado, se este não presta habitualmente o seu trabalho no mesmo Estado.*
4. *Os critérios enunciados no número anterior podem não ser atendidos sempre que, do conjunto de circunstâncias aplicáveis à situação, resulte que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com outro Estado, caso em se aplicará a respectiva lei.*
5. *Sendo aplicável a lei de determinado Estado por força dos critérios enunciados nos números anteriores, pode ser dada prevalência às disposições imperativas da lei de outro Estado com o qual a situação apresente uma conexão estreita se, e na medida em que, de acordo com o direito deste último Estado essas disposições forem aplicáveis, independentemente da lei reguladora do contrato.*

---

<sup>292</sup> As actas da reunião podem ser consultadas no Centro de Documentação do Conselho Económico e Social – Comissão Permanente da Concertação Social. A informação que referimos nestas páginas foi-nos gentilmente facultada pelo Sr. Dr. Carlos Alves, jurista responsável pelo Gabinete Jurídico da U.G.T. a quem agradecemos.

6. Para efeito do disposto no número anterior deve ter-se em conta a natureza e o objecto das disposições imperativas, bem como as consequências resultantes tanto da aplicação como da não aplicação de tais preceitos.

A proposta apresentada pelo Governo foi aceite, tendo por outro lado sido proposto pelos parceiros sociais que o número 4. constante da versão inicial do anteprojecto, eliminado na proposta do Governo, fosse reintroduzido passando a ser o número 7. do artigo, o que também veio a ser aceite. E tanto assim foi que, em 12.11.02, verificamos na Proposta de Lei do Código do Trabalho, aprovada em Conselho de Ministros, que o artigo 6º do Código passou a ser composto por sete números. Para além desta alteração, de quatro para sete números, na Proposta de Lei aprovada, verificamos também que o artigo passou a ter como epígrafe “Lei Aplicável ao Contrato de Trabalho”<sup>293</sup>.

No debate na especialidade da Proposta de Lei do Código do Trabalho, realizado na Assembleia da República, verificamos que o artigo foi debatido e discutido mas acabou por ser aprovado o texto constante na Proposta de Lei do Governo<sup>294</sup>.

Cumpr agora fazer o seu confronto com o artigo 6º da Convenção de Roma.

### **3.2 - Confronto entre o artigo 6º do Código do Trabalho e o artigo 6º da Convenção de Roma**

#### **3.2.1 - Prevalência do artigo 6º da Convenção sobre o artigo 6º do Código**

A primeira questão que se coloca é de saber se, existindo uma Convenção de âmbito Comunitário em vigor em Portugal, que estabelece regras específicas quanto aos mecanismos de determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho internacional bem como regras sobre a eficácia, a conferir em Portugal pelos Tribunais Portugueses, a normas imperativas de outras leis, com a quais o contrato de trabalho internacional se encontre, porventura, conexo, deverão prevalecer as regras da Convenção ou, tendo

---

<sup>293</sup> Quanto à alteração da epígrafe, não encontramos nenhum elemento que nos fornecesse pistas sobre a mesma. Pensamos que foram razões de maior clareza e rigor, quanto à determinação do âmbito de aplicação do preceito, que levaram à alteração da epígrafe e também a influência da Convenção de Roma cujo artigo 6º tem por título “Contrato individual de trabalho”.

<sup>294</sup> Para desenvolvimentos quanto ao que foi discutido veja-se o Diário da Assembleia da República II Série–A, nº85 de 09.04.03, p.3504 (2) ss.

em conta que a mesma matéria se encontra regulada também por um normativo interno - lei ordinária - qual dos dois textos legais deverá prevalecer.

A resposta a esta questão dependerá do entendimento que se perfilhe acerca da eficácia na nossa ordem jurídica interna do Direito Internacional de fonte convencional. Tem sido entendimento da doutrina nesta matéria que as normas de Direito Internacional Convencional desde que regularmente ratificadas ou aprovadas, vigoram automaticamente no nosso ordenamento jurídico, nos termos do disposto no artigo 8º nº 2 da Constituição. As normas de Direito Internacional Convencional vinculativas do Estado Português não carecem assim de ser completadas ou transpostas na ordem jurídica interna por qualquer outro acto normativo interno, Lei ou Dec. Lei. O Direito Internacional Convencional é pois uma fonte imediata ou autónoma de Direito. O seu valor, segundo a maioria da doutrina, é um valor supra legal: prevalece sobre a lei interna quer esta seja anterior ou, posterior. Não pode por isso um acto legislativo de fonte interna, neste caso o Código do Trabalho, fazer cessar essa vigência <sup>295</sup>.

A Convenção de Roma é um instrumento comunitário ao qual Portugal aderiu, decorrente das responsabilidades assumidas com a adesão à CEE. De acordo com os princípios fundamentais do Direito Comunitário, do Primado e da Inaplicabilidade do direito nacional contrário, as regras da Convenção, como normas de Direito Comunitário que são, prevalecem sobre as normas de direito interno dos Estados em caso de conflito. Por outro lado, será inaplicável todo o direito nacional contrário ao Direito Comunitário, anterior ou posterior.

Assim, quanto á questão de saber qual dos dois normativos legais deverá prevalecer, a nossa conclusão é a de que as regras da Convenção prevalecem sobre o Código do Trabalho <sup>296 297</sup>.

---

<sup>295</sup> “ ... E ainda que a Constituição não contivesse essa disposição, a solução teria de ser a mesma, pois não parece admissível, à luz dos princípios gerais de Direito, que um Estado se subtraia, mediante um acto unilateral ao cumprimento daquilo a que se vinculou perante outrem...” Dário Moura Vicente, “O Direito Internacional Privado no Código do Trabalho” *Estudos do IDT* vol. IV, Almedina, p.21.

<sup>296</sup> Nas matérias do DIP em que a Comunidade Europeia tiver exercido a sua competência reguladora, a competência dos Estados membros encontra-se excluída ou, pelo menos, limitada; neste sentido L. Lima Pinheiro, *Seminário Internacional sobre a Comunitarização do Direito Internacional Privado*, Almedina, 2005 p.12.

<sup>297</sup> Neste sentido, Luís Menezes Leitão, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 2004 comentário ao artigo 6º, o autor refere mesmo que o artigo “não vigora”; Florbela de Almeida Pires, *Conflitos de Leis* Coimbra, 2009, p.101; Abílio Neto, *Código do Trabalho Anotado* Ediforum, 2006, anotação ao artigo 6º; Dário Moura Vicente, “O Direito Internacional Privado no Código do Trabalho” *Estudos do IDT* vol. IV, p.20 ss.; Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho, Parte I- Dogmática Geral*,

### **3.2.2 - Coincidência das matérias constantes do artigo 6º da Convenção e do artigo 6º do Código**

A segunda questão que cumpre esclarecer é a de saber se a matéria que ambos os preceitos tratam - o contrato individual de trabalho internacional - é coincidente.

O artigo 6º da Convenção abrange os contratos individuais de trabalho e tem subjacente uma noção relativamente lata e abrangente de contrato individual de trabalho<sup>298</sup>. O mesmo entendimento tem sido o da jurisprudência e doutrina portuguesas sobre o artigo 6º do C.T. pelo que, neste aspecto concluiremos que ambos os preceitos são coincidentes<sup>299</sup>.

Ambos contêm normas de conflitos sobre a determinação do direito aplicável ao contrato de trabalho internacional.

Aparentemente, parece existir uma coincidência das matérias tratadas pela C.R e pelo C.T. nos respectivos artigos 6º. Mas, ao contrário do que ocorre com o Código, as regras relativas ao contrato de trabalho na Convenção de Roma não se encontram, apenas, consagradas no seu artigo 6º, aplicando-se ao contrato de trabalho regras constantes noutros preceitos que dizem respeito a regras gerais sobre contratos não específicos. Assim, ao contrário do Código a Convenção não contempla as regras relativas ao contrato de trabalho apenas no seu artigo 6º.

### **3.2.3 - Eventuais diferenças de regimes entre o artigo 6º da Convenção e o artigo 6º do Código**

---

Almedina, 2005, p. 281 ss.; Maria Helena Brito “Direito Aplicável ao Contrato Internacional de Trabalho. Algumas considerações a propósito do Código do Trabalho” in *Estudos em Memória do Conselheiro Luís Nunes de Almeida* Tribunal Constitucional, 2006, p.139; Moura Ramos, “A erosão do poder normativo do estado em matéria laboral ” in *O Direito do Trabalho nos grandes espaços* UCP, 2005, p 43.

<sup>298</sup> Giuliano/Lagarde, *Rapport...*, p.25 in fine. A doutrina tem entendido que o artigo 6º da Convenção de Roma abrange os contratos de trabalho nulos por falta de forma, falta de formalidades essenciais ou qualquer outro vício; bem como, todas as relações de trabalho de facto que embora não formalizadas possam corresponder na prática a um verdadeiro contrato de trabalho.

<sup>299</sup> Neste sentido, Maria Helena Brito ob. cit., Dário Moura Vicente ob. cit., Ac. da Rel. de Lisboa de 02.04.08, CJ T.II, p.163ss.

A terceira questão é saber se, do confronto entre o artigo 6º do C.T. com os artigos da C.R. que tratam a matéria, existirão diferenças de regimes entre eles que possam conduzir a resultados, na prática e pela aplicação desses regimes que sejam diferentes.

Como referimos, na Convenção as regras relativas ao contrato de trabalho internacional não se esgotam no artigo 6º. Diferentemente, o legislador do Código estabeleceu num único preceito todas as regras relativas ao contrato de trabalho mas, foi buscar essas regras não apenas ao artigo 6º da C.R. como a outros artigos da Convenção.

O artigo 6º do C.T. estabelece três regras quanto à determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho plurilocalizado:

**a)** Uma regra geral, constante do nº1, que constitui uma norma de conflitos que determina a lei primariamente competente, estabelecendo a regra da autonomia da vontade das partes na escolha de lei, a aplicar quanto aos litígios emergentes do contrato de trabalho. Este nº1 corresponde à primeira parte do artigo 3º da C.R.

Ao confrontarmos os dois preceitos, verificamos que o nº 1 do artigo 6º do C.T. não reproduz na totalidade o artigo 3º da C.R.<sup>300</sup> preceito que contém, também, regras relativas ao exercício pelos interessados quanto à possibilidade de escolha da lei, quanto à forma, ao momento e limites a que deve obedecer essa escolha; quanto a estes aspectos o Código é omissivo. Pode perguntar-se se a escolha da lei aplicável ao contrato de trabalho feita ao abrigo do C.T. se encontra subtraída às regras da C.R. Desde já respondemos que não, pelos motivos que referiremos adiante.

**b)** Uma regra subsidiária, que actua no caso de não ser possível concretizar a conexão estabelecida em primeiro lugar, isto é: não tendo havido escolha de lei pelas partes recorre-se à regra prevista no nº 2 do artigo 6º: “na falta de escolha, o contrato de trabalho é regulado pela lei do Estado com o qual apresente uma conexão mais estreita”. Os critérios para a determinação dessa lei são, fundamentalmente, os constantes do nº 3 e 4: a) a lei do local habitual de prestação do trabalho mesmo que o trabalhador esteja a prestar temporariamente<sup>301</sup> a sua actividade noutro Estado; b) a lei

---

<sup>300</sup> Apenas reproduz a primeira parte do nº 1 do artigo que tem 4 números.

<sup>301</sup> O legislador do C.T. à semelhança do que acontece com a C.R. não define o que poderá ser considerado como “temporário”. O critério, de acordo com a doutrina que estudámos, ficará no caso da

do Estado em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador. Salvo, quando do conjunto das circunstâncias resulte que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com outro Estado, caso em que será aplicável a respectiva lei: nº4 do artigo 6º. As regras enumeradas, correspondem, com diferenças ligeiras, às regras constantes no artigo 6º nº 2 da C.R.<sup>302</sup>.

Em bom rigor o artigo 6º da C.R., contrariamente ao que sucede com o legislador do C.T., refere-se à conexão mais estreita somente na parte final do nº2, razão pela qual a maioria da doutrina entende que se trata de uma cláusula de exceção. No entanto, há autores<sup>303</sup> que entendem não estarmos perante uma verdadeira cláusula de exceção porque a lei, primariamente competente, é desde logo a do país que apresenta a conexão mais estreita com o contrato do trabalho. O C.T. evita, quanto a nós, esta dúvida ao estabelecer logo no nº 2 do artigo 6º que, na falta de escolha atender-se-á à regra da conexão mais estreita, estabelecendo depois no nº 3 duas presunções, ou critérios, a atender para a concretização da conexão mais estreita; critérios que poderão ser afastados se, do conjunto das circunstâncias, resultar que o contrato de trabalho apresenta uma ligação mais estreita com a lei de outro Estado. Parece-nos assim que, também o nº4 do artigo 6º do C.T. não se pode configurar como uma cláusula de exceção<sup>304</sup>. Apesar das diferenças, ligeiras, de redacção o resultado é idêntico nos dois preceitos.

c) Por último, o artigo 6º do C.T. consagra diversas regras que limitam a possibilidade de escolha de lei pelas partes consagrada no seu nº1; são os limites constantes nos números 5, 6 e 7 do artigo. Estes, têm a natureza de normas de reconhecimento de

---

C.R. a cargo do juiz. Existe abundante jurisprudência do TJCE sobre o assunto vejam-se, entre outros, os acórdãos: Weber (C-37/00 CJ-TJCE, 2002 I-2013), Rutten (C-383/95 CJ-TJCE, 1995 I-57). O novo Regulamento nº593/2008 (Roma I) de 17.06.08, também não traz grandes novidades sobre este aspecto, salvo o considerando (36) do preâmbulo, mas continua sem dar um limite temporal concreto. Para mais desenvolvimentos quanto à doutrina: Maria de Lurdes Vargas, “A lei aplicável ao contrato de trabalho com destacamento internacional do trabalhador segundo a Convenção de Roma” 1997, Dissertação de Mestrado, T.1497, FDL, autora que recorre, quanto ao destacamento de trabalhadores, aos critérios de tempo estabelecidos na legislação sobre Segurança Social, p.19ss. Também Moura Ramos, *Da Lei...* refere na p. 816 nota (959) quanto ao destacamento o limite de 12 meses.

<sup>302</sup> No mesmo sentido, Maria Helena Brito “Direito aplicável ....” ponto 2.2. p. 120ss.

<sup>303</sup> L. Lima Pinheiro “O novo regulamento comunitário sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I) – uma introdução” ROA, ano 68 Set/Dez 2008 p. 623ss.; P. Lagarde “Le nouveau droit international privé des contrats après l’entrée en vigueur de la Convention de Rome” RCDIP, T.80, 1991, p.287ss.

<sup>304</sup> Neste sentido, quanto ao nº 4 do C.T., Maria Helena Brito, “Direito aplicável ...” p.122, nota 23. No entanto, a autora entende que a parte final do nº2 do artigo 6º da C.R. já constitui uma cláusula de exceção (p.121).

normas imperativas: são regras que estabelecem a eficácia a conferir em Portugal a normas imperativas de outras leis, com as quais porventura o contrato de trabalho se ache conexo<sup>305</sup>.

Por seu lado, a C.R. também limita a faculdade das partes escolherem a lei aplicável ao contrato de trabalho. Entre as limitações, surge aquela que se prende com a inderrogabilidade da protecção conferida pela lei subsidiariamente aplicável a qual, em ambos os preceitos - C.T. e C.R. -, será a lei do país com a qual o contrato individual de trabalho apresenta a conexão mais estreita.

Tanto o Código como a Convenção, respectivamente nos artigos 6º nº7 e 6º nº1, para além de limitarem a possibilidade de escolha de lei pelas partes por razões de protecção do trabalhador, fazem uma clara opção pelo princípio da proximidade. Em ambos a determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho é determinada pela lei do Estado com a qual o contrato apresente a conexão mais estreita, o que quanto a nós nem sempre coincidirá com a lei mais favorável<sup>306</sup>.

É sobretudo, quanto a nós, neste aspecto, que maiores dificuldades apresentam o confronto das regras do artigo 6º do C.T. com as regras da C.R.

Segundo Moura Vicente<sup>307</sup>; “...*O teor dessas limitações não é, porém, o mesmo nas duas disposições em causa. Com efeito, nos termos do artigo 6º nº 1 da Convenção de Roma «a escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato de trabalho não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha, por força do nº2 do presente artigo». Essa lei é, nos termos do nº 2, a do país em que o trabalhador no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país ou, se o trabalhador não prestar*

---

<sup>305</sup> Palma Ramalho ob. cit. p.280, chama-lhes *excepções de ordem pública*; parece-nos que a autora pretendia referir-se a normas imperativas. No mesmo sentido, incorrendo na mesma imprecisão, veja-se o acórdão da Relação de Lisboa de 02.04.08, CJ T.II 2008, p.163ss. onde, a propósito do artigo 6º do C.T. se refere, “...*estas regras são temperadas pelas excepções e ordem pública previstas nos nº 5 a 7 do mesmo artigo 6º do C.T. ..*”. O que nos parece mais correcto será chamar-lhes normas de reconhecimento de normas imperativas como se lhes refere Maria Helena Brito, ob.cit..

<sup>306</sup> Entendemos que a filosofia subjacente à Convenção de Roma é tão só assegurar a protecção conferida pela conexão mais estreita, princípio da proximidade, e não, em concreto, consagrar o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador. Sómente a propósito da parte final do nº1 do artigo 6º se poderá, eventualmente, falar de *favor laboratoris* mas apenas numa perspectiva de protecção. No mesmo sentido, João Reis ob. cit. p.46-47; Pedro Martinez, *Direito do Trabalho Almedina*, 2007, p.247, nota 3.

<sup>307</sup> Ob.cit. p.17ss.

*habitualmente o seu trabalho no mesmo país, a lei do país em que esteja situado estabelecimento que contratou o trabalhador, a não ser que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, caso em que será aplicável a lei desse outro país”* <sup>308</sup>.

Por seu lado, o nº7 do artigo 6º do C.T., que corresponde à segunda parte do nº1 do artigo 6º da C.R., mas com alterações, estabelece que: «*a escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato de trabalho não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas do Código, caso fosse a lei portuguesa a aplicável nos termos do nº2*». De acordo com esta última disposição : «*na falta de escolha o contrato de trabalho é regulado pela lei do Estado com o qual apresente uma conexão mais estreita.*» *E os números seguintes mandam atender, na determinação dessa conexão mais estreita : «...à lei do Estado em que o trabalhador, no cumprimento do contrato presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que esteja temporariamente a prestar a sua actividade noutra Estado e, à lei do Estado em que esteja situado o estabelecimento onde o trabalhador foi contratado, se este não prestar habitualmente o seu trabalho no mesmo Estado» nº 3 a) e b) do C.T.*; sendo que estes critérios poderão não ser atendidos, quando «*do conjunto de circunstâncias aplicáveis à situação, resulte que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com outro Estado, caso em que se aplicará a respectiva lei*» (nº 4 do C.T.) .

Verifica-se assim, que o Código apenas limita no nº 7 do artigo 6º a eficácia da referida escolha na medida em que a lei escolhida prive o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas do próprio Código, caso fosse a lei portuguesa a aplicável nos termos do nº 2 - i.é, quando seja Portugal o Estado com o qual o contrato possui a conexão mais estreita<sup>309</sup>; e não, quando seja uma lei estrangeira a aplicável por força dessa disposição, em razão de essa conexão se verificar com outro Estado.

---

<sup>308</sup> Refere Moura Ramos a propósito do nº 1 do artigo 6º da C.R. quanto à autonomia das partes “A Convenção de Roma no seu artigo 6º nº 1 não visa garantir a aplicação das regras imperativas da lei que seria designada na falta de escolha de lei pelas partes ... antes se visa, apenas, impedir que a escolha de lei tenha por objectivo privar o trabalhador de uma protecção de que sem essa escolha ele beneficiaria ... mas tão-só de se querer impedir que a parte mais forte leve a sua contraparte a uma escolha que a prive de uma determinada protecção....É por isso que o legislador conflitual [da Convenção] não teve necessidade de excluir a autonomia conflitual apenas a limitando por este modo” in *Da Lei ...* p.812-813.

<sup>309</sup> Sublinhado nosso.

Uma vez que os Tribunais Portugueses podem ter de apreciar litígios emergentes de contratos a que seria supletivamente aplicável uma lei estrangeira, parece-nos que, neste particular, a protecção do trabalhador é aparentemente inferior àquela que a Convenção estabelece<sup>310</sup>.

Parece-nos ainda resultar deste nº7 que, a lei portuguesa não poderá ser afastada pela vontade das partes, se for aquela com a qual o contrato apresente a conexão mais estreita, ainda que a protecção que lhe garantem as suas normas imperativas possa ser mais desfavorável para o trabalhador<sup>311</sup>.

O regime do Código quanto ao nº7 parece assim afastar-se do regime constante no nº1 do artigo 6º da Convenção, uma vez que nesta se salvaguardam a aplicação de disposições imperativas mais protectoras do trabalhador, incluídas na lei subsidiariamente aplicável, independentemente dessa lei ser a lei do foro ou uma lei estrangeira<sup>312</sup>.

Sendo assim, pergunta-se a qual dos dois preceitos deverão os tribunais portugueses atender quando hajam de julgar situações compreendidas no âmbito de aplicação dos dois preceitos<sup>313</sup>.

### **3.2.3.1 - A questão das normas internacionalmente imperativas**

O artigo 6º da C.R. não funciona isoladamente mas em articulação com o artigo 7º; nos termos do seu nº1, ao aplicar-se por força da Convenção a lei de determinado país, «*pode ser dada prevalência às disposições imperativas da lei de outro país com*

---

<sup>310</sup> Neste sentido, Dário Moura Vicente “O Direito Internacional Privado no Código do Trabalho”, *Estudos do IDT* volume IV, Almedina, p.18.

<sup>311</sup> Segundo Maria Helena Brito, ob. cit. p.120, “*No Código do Trabalho, o princípio da autonomia privada surge todavia limitado pelo princípio do tratamento mais favorável para o trabalhador, tomando como ponto de referência o tratamento conferido pela lei subsidiariamente aplicável ao contrato de trabalho, mas apenas no caso de essa lei ser a portuguesa*”. Parece-nos que esta conclusão da autora nem sempre poderá ser coincidente com o resultado do nº7, que em texto referimos pelo que, neste aspecto, discordamos do seu ponto de vista.

<sup>312</sup> Neste sentido id. ibid.

<sup>313</sup> Veja-se o acórdão da Rel. de Lisboa de 02.04.08 (CJ, T. II, 2008), p.163 ss. O acórdão, à semelhança da decisão tomada pela 1ª instância, atendeu às regras previstas no Código do Trabalho, concretamente ao artigo 6º, apesar da Relação reconhecer que “*a Convenção de Roma se encontra em posição cimeira à da lei ordinária*”. Como a Relação entende que o artigo 6º do Código do Trabalho está em “*consonância*” com a Convenção, opta pela aplicação das regras do artigo 6º do C.T. ao caso. Ora, como abordamos em texto, não nos parece existir tal “*consonância*”; por outro lado, ainda que assim fosse, deveria o julgador ter dado prevalência às regras da Convenção. Parece-nos pois que continua a manter-se a tendência para a maximização da lei do foro.

*o qual a situação apresente uma conexão estreita se, e na medida em que, de acordo com o direito deste último país, essas disposições forem aplicáveis, qualquer que seja a lei reguladora do contrato. Para se decidir se deve ser dada prevalência a estas disposições imperativas, ter-se-á em conta a sua natureza e o seu objecto, bem como as consequências que resultariam da sua aplicação ou da sua não aplicação».* E, no nº2 refere-se, «*O disposto na presente Convenção não pode prejudicar a aplicação das regras do país do foro que regulem imperativamente o caso concreto, independentemente da lei aplicável ao contrato*». Por força desta regra, constante no nº1 do artigo 7º da C.R. pode o tribunal, uma vez determinada a lei aplicável ao contrato de trabalho, nos termos do artigo 6º da C.R., atribuir primazia, sobre a *lex contractus*, (lei reguladora do contrato, lei que seria objectivamente aplicável), a normas internacionalmente imperativas de outra lei.

Sucedem que o nº 1 do artigo 7º da Convenção de Roma não se encontra em vigor em Portugal, pois o nosso país formulou a reserva prevista no artigo 22º nº 1 a) da mesma<sup>314</sup>. Ora, o nº5 do artigo 6º do C.T. prevê que: «*sendo aplicável a lei de determinado Estado, por força dos critérios enunciados nos números anteriores, pode ser dada prevalência às disposições imperativas da lei de outro Estado com o qual a situação apresente uma conexão estreita se, e na medida em que, de acordo com o direito deste último Estado essas disposições forem aplicáveis, independentemente da lei reguladora do contrato*». Para esse efeito, dispõe-se no nº6 que: «*deve ter-se em conta a natureza e objecto das disposições imperativas, bem como as consequências resultantes tanto da aplicação como da não aplicação de tais preceitos*».

Verifica-se assim que o Código praticamente reproduz nos nº5 e 6 do artigo 6º uma disposição da C.R. que não está em vigor em Portugal - nº1 do artigo 7º-; do mesmo modo que omite qualquer regra idêntica ao nº2 do artigo 7º - disposição em vigor no nosso país<sup>315</sup>.

*“Pode, por isso, perguntar-se se os tribunais portugueses ficarão após a entrada em vigor do Código inibidos de atender, conforme lhes permite o nº2 do artigo 7º da C.R.*

---

<sup>314</sup> Resolução da Assembleia da República nº3/94, artigo 3º; D.R. I Série-A nº28 de 03.02.94.

<sup>315</sup> Florbela de Almeida Pires ob. cit. p.102 refere, “*não obstante a reserva efectuada pelo Estado Português, o nº 5 do artigo 6º do Código do Trabalho apressadamente transcreveu o artigo 7º nº 1 da Convenção*”.

*às normas internacionalmente imperativas da lei portuguesa quando for uma lei estrangeira a aplicável [ao contrato] ...*“<sup>316</sup>.

A resposta a esta questão terá de ser negativa, tendo em conta o que atrás se referiu quanto à prevalência das regras da Convenção.

De acordo com Maria Helena Brito<sup>317</sup>, parece-nos que o ponto da situação quanto a este aspecto deverá ser o seguinte:

a) *“Em primeiro lugar no que se refere à atribuição de relevância a normas internacionalmente imperativas, o C.T. estabelece um regime unitário, não distinguindo entre normas contidas na ordem jurídica do foro e, normas contidas na ordem jurídica de outro Estado com o qual a situação apresente uma conexão mais estreita;”*. Ou seja, o Código não estabelece a distinção feita no nº1 e nº2 do artigo 7º da Convenção entre disposições imperativas estrangeiras (de países comunitários ou países terceiros) e do foro, respectivamente.

b) *“Em segundo lugar, quando estiverem em causa normas internacionalmente imperativas contidas na ordem jurídica de outro Estado com o qual a situação apresente uma conexão estreita - que não seja o Estado do Foro, nem o Estado cuja lei é designada como “estatuto contratual” - o Estado Português aceita que se atribua relevância a tais normas, prescindindo da reserva que formulou, quanto ao artigo 7º nº1, da Convenção de Roma.”*

c) *“Em terceiro lugar, que, em qualquer dos casos – isto é, quer se trate de normas internacionalmente imperativas contidas na ordem jurídica do foro, quer se trate de normas contidas na ordem jurídica de outro Estado com o qual a situação apresente uma conexão estreita -, o órgão de aplicação do direito em Portugal, ao decidir sobre a atribuição de relevância a tais normas, deve ter em conta «a natureza e o objecto das disposições imperativas, bem como as consequências resultantes tanto da aplicação como da não aplicação de tais preceitos» “.*

Moura Vicente entende que não existe uma verdadeira contradição entre as regras estabelecidas no C.T. e as regras da C.R. ao invés, ambos os preceitos se complementam mutuamente: *“...diremos que os regimes constantes do Código e da*

---

<sup>316</sup> Dário Moura Vicente ob.cit. p 20.

<sup>317</sup> “Direito aplicável....” p.125.

*Convenção apenas em parte se sobrepõem ... sendo que na área em que se verifica essa sobreposição não há, a nosso ver contradição entre os normativos em apreço. Caso porém essa sobreposição se verificasse, as normas da Convenção primariam sobre as do Código...”*<sup>318</sup>.

Por último, o autor refere que: “...os tribunais portugueses podem conferir efeitos às disposições imperativas de terceiros países, com fundamento no disposto nos números 5 e 6 do artigo 6º do C.T., apesar de a regra da Convenção que inspirou estas disposições do C.T. não estar em vigor entre nós. Na ausência de uma disposição que regule em termos gerais a atribuição de efeitos às disposições em questão, quando pertencentes a terceiros Estados, tem de preencher-se essa lacuna por apelo aos princípios gerais do Direito Internacional Privado Português. Entre estes, há que atender especialmente à tutela da confiança e à harmonia internacional de julgados por ela postulada, das quais pode o tribunal extrair a aplicabilidade das disposições imperativas daqueles Estados, mormente em matéria laboral. Mas é manifestamente preferível, sob o ponto de vista da certeza do Direito e da segurança jurídica, que a aplicação dessas disposições seja disciplinada por uma regra de fonte legal ou convencional. É essa a regra que surge agora nos nº 5 e 6 do artigo 6º do C.T. “

O legislador do Código do Trabalho acabou por assumir a posição que já vinha a ser proposta por alguma doutrina que se pronunciava contra a reserva formulada ao artigo 7º nº1 da Convenção pelo Estado Português<sup>319</sup>.

### **3.2.3.2 - A reserva formulada por Portugal ao artigo 7º nº1 da Convenção**

Este assunto está longe de ser pacífico e não surgiu com o Código do Trabalho, tendo já antes sido levantado. A reserva em não aplicar o artigo 7º nº1 da C.R. feita por Portugal não impede que, relativamente às obrigações contratuais abrangidas pela

---

<sup>318</sup> Ob. cit. p. 23. No mesmo sentido Maria Helena Brito ob. cit. p. 141 e 143.

<sup>319</sup> Vejam-se as posições de Marques dos Santos in “Alguns Princípios de Direito Internacional Privado e de Direito Internacional Público do Trabalho” in *Estudos do IDT* vol III, Almedina 2002 p. 29; Dário Moura Vicente, *Da Responsabilidade Pré - Contratual em D.I.P.* Almedina, 2001, p. 663 , “O Direito Internacional Privado no Código do Trabalho” *Estudos do IDT* vol IV, Almedina, 2003 p. 20ss.; João Reis “Contrato de Trabalho e Convenção de Roma” *QL* nº4, 1995, p. 42 e 48; mais recentemente, Maria Helena Brito “Direito Aplicável ao contrato internacional de trabalho”, *Estudos em Memória do Conselheiro Luís Nunes de Almeida*, Tribunal Constitucional, Coimbra, 2007 p.107;

Convenção - constantes no seu artigo 1º, os tribunais portugueses não possam conferir eficácia na nossa ordem jurídica a disposições imperativas estrangeiras - quer de países comunitários ou, de países terceiros -. A reserva formulada, não suprime o problema que o preceito se destina a resolver, nem a competência dos órgãos de aplicação do direito; é que o artigo 7º nº1 da C.R. concedeu neste particular um poder discricionário aos órgãos de aplicação do direito: verificadas certas circunstâncias, estes têm a faculdade de “dar prevalência” às disposições imperativas estrangeiras não pertencentes ao foro.

Por outro lado, são diversos os diplomas legais que em matérias não abrangidas pela Convenção consagram expressamente a eficácia e relevância, na nossa ordem jurídica interna, de disposições imperativas estrangeiras, tanto de países comunitários como de países terceiros. Referimo-nos nomeadamente ao Dec. Lei 446/85 de 25 de Outubro, na redacção que lhe foi dada pelo Dec. Lei 249/99 de 7 de Julho, diploma que regula o regime jurídico das cláusulas contratuais gerais que, no seu artigo 23º nº 2 estabelece: “*no caso do contrato apresentar uma conexão estreita com o território de outro Estado membro da Comunidade Europeia aplicam-se as disposições correspondentes desse país na medida em que este determine a sua aplicação*”; também a Lei 107/2001 de 8 de Setembro sobre o Património Cultural, no seu artigo 69º nº1 estabelece que: “*em condições de reciprocidade, consideram-se nulas as transacções realizadas em território português incidentes sobre bens pertencentes ao património cultural de outro Estado e que se encontrem em território nacional em consequência da respectiva lei de protecção* “. Refiram-se ainda o artigo 1º do Dec. Lei nº 27.633 de 3 de Abril de 1937; o artigo 31º nº 2 da Lei 13/85 de 6 de Julho; estes diplomas são, no entanto, anteriores à adesão de Portugal à Convenção de Roma. Por último, quanto a este aspecto, resta ainda referir que se encontra em vigor em Portugal desde 1 de Maio de 1992 a Convenção sobre a Lei Aplicável aos Contratos de Mediação e à Representação, concluída em Haia em 1978 e que estabelece no artigo 16º <sup>320</sup> a possibilidade de aplicação de normas imperativas estrangeiras; do artigo 18º da Convenção resulta que não poderá haver uma reserva ao artigo 16º.

---

<sup>320</sup> “*Na aplicação da presente Convenção poderá atribuir-se efeito às disposições imperativas de qualquer Estado com o qual a situação apresente uma conexão efectiva, se e na medida em que, segundo o direito desse Estado, tais disposições forem aplicáveis, qualquer que seja a lei designada pelas suas regras de conflito*”. O artigo não distingue sequer entre normas imperativas do foro e estrangeiras.

Marques dos Santos, referia em 2000, a propósito deste assunto que, “*sempre têm tido relevância em Portugal as normas de aplicação imediata emanadas por outros Estados .... Assim sendo, parece que nada obsta a que os órgãos portugueses de aplicação do direito possam dar relevância a normas de aplicação imediata estrangeiras em matéria laboral*”<sup>321</sup>. A posição de Marques dos Santos, anterior ao Código do Trabalho, era no sentido de ser desvalorizada a reserva feita por Portugal <sup>322</sup>, seguindo-se a regra constante no artigo 10º do Código Civil: o “*espírito do legislador*” deveria afastar a referida reserva com o intuito de serem protegidos também os princípios fundamentais de ordens jurídicas de outros Estados, só assim se poderiam consagrar as bases de uma verdadeira ordem pública internacional.

A abordagem desta questão não ficaria completa sem uma última nota. A referência da C.R. quanto à “*prevalência das disposições imperativas estrangeiras*” <sup>323</sup> não é apenas constante do “polémico” artigo 7º nº1. Com efeito, também os artigos 6º nº1 e 5º nº2, respectivamente sobre contratos de trabalho e de consumo, se pronunciam sobre a prevalência dessas normas. Por isso, entendemos que a reserva formulada ao artigo 7º nº1 feita por Portugal nunca seria suficiente para que tais disposições imperativas estrangeiras pudessem ser afastadas. Para que tal fosse possível, teríamos de equacionar um cenário totalmente desprovido de razoabilidade jurídica e que a Convenção não permite por violar o artigo 22º e todo o seu espírito<sup>324</sup>: a possibilidade de serem formuladas reservas a todos os seus artigos que estabelecem a prevalência de disposições imperativas estrangeiras.

---

<sup>321</sup> “Alguns Princípios de Direito Internacional Privado e de Direito Internacional Público do Trabalho” *Estudos do IDT* vol. III, Almedina, 2002 p.29 ss.; Dário Moura Vicente, *Da Responsabilidade Pré-Contratual em D.I.P.*, Almedina, 2001, p. 663ss.; Giuliano/Lagarde, *Rapport ....* no comentário ao artigo 7º nº 1 da Convenção de Roma p.26 ss. referem o papel preponderante que, neste aspecto, os órgãos de aplicação do Direito terão.

<sup>322</sup> “*Quanto à observação que já antes tive ensejo de fazer...de que a reserva de Portugal relativamente ao artigo 7º nº1 da Convenção de Roma é dificilmente compaginável com a existência na ordem jurídica Portuguesa, desde há mais de seis décadas, de uma regra como a do artigo 1º do Decreto 27.633 de 3 de Abril de 1937, deve hoje acrescentar-se não só que essa reserva não é decisiva contra a tomada em consideração das normas de aplicação imediata estrangeiras e deve ser relativizada mas também, que existem outros preceitos recentes de Direito Internacional Privado Português que vão no sentido dessa mesma tomada em consideração em outros sectores que não a protecção do património cultural...*” in “A protecção dos bens culturais no ordenamento jurídico Português”, *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Gomes da Silva*, Coimbra, 2001, p.669ss.

<sup>323</sup> Abrangendo os países da UE e países terceiros. Quanto às regras da Convenção relativas à prevalência das disposições imperativas do foro, vejam-se os seus artigos 3º nº3 e 7º nº2.

<sup>324</sup> P. Lagarde, *Rapport...* alertava precisamente para a perversidade e consequências da possibilidade consagrada pelo artigo 22º da Convenção dos Estados poderem formular reservas ao artigo 7º nº1. Com a mesma opinião em Portugal, Marques dos Santos, obras citadas.

Entre os artigos 6º nº1, 5º nº2 e 7º da Convenção, existe uma relação de especialidade. O artigo 6º contém regras específicas sobre o contrato de trabalho; o artigo 5º regras específicas sobre o contrato de consumo. No entanto, o artigo 7º não é esgotado por aqueles na medida em que se aplica a todos os contratos regulados pela Convenção. Conforme refere Moura Vicente<sup>325</sup>, “*os interesses por ele tutelados (artigo 7º) não se contêm integralmente naqueles que estes preceitos (artigos 5º e 6º) visam satisfazer ... Os artigos 5º nº2 e 6º nº1 deixam por atender interesses de diversa ordem tutelados por disposições imperativas de outros Estados conexos com a situação a regular...*”. O âmbito de aplicação do artigo 7º é assim mais amplo do que o daqueles preceitos, abrangendo contratos não compreendidos no âmbito dos artigos 5º e 6º e ainda, porque nele se prevê a atribuição de efeitos a disposições imperativas estrangeiras com primazia sobre a lei reguladora do contrato, quer esta tenha sido escolhida pelas partes, ou designada pelas regras da Convenção, no caso de ausência de escolha.

### **3.2.3.3 - A aplicação no tempo das disposições da Convenção e das disposições do Código**

Também quanto à aplicação no tempo, existem diferenças de regimes entre as regras da Convenção e as regras do C.T. que têm relevância no que toca ao contrato de trabalho plurilocalizado.

De acordo com o artigo 17º da Convenção, as suas regras “*aplicar-se-ão num Estado contratante aos contratos celebrados após a sua entrada em vigor*”.

Por seu lado, no diploma preâmbular que introduz o Código, o artigo 8º com a epígrafe “*aplicação no tempo*” estabelece que, “*ficam sujeitos ao regime do Código os contratos de trabalho ... celebrados ou aprovados antes da sua entrada em vigor, salvo quanto às condições de validade e aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento*”. O artigo 9º, estabelece regras especiais de aplicação no tempo de normas relativas ao contrato de trabalho, excluindo o regime estabelecido no Código ao conteúdo das situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, relativas a: a) período experimental; b) prazos de prescrição e de caducidade; c) procedimentos para aplicação de sanções, bem como para a cessação de contrato de trabalho.

---

<sup>325</sup> *Da Responsabilidade Pré-Contratual em DIP*, Almedina, 2001, p.661-662.

Ora, poderão ser obtidos resultados diferentes consoante se opte pelas soluções da Convenção ou do Código, no que respeita à lei aplicável a propósito da cessação de um contrato de trabalho internacional.

Se os procedimentos para a cessação de um contrato de trabalho se tiverem iniciado após a data de vigência do Código, ter-se-á de atender às regras de conflitos que o Código estabelece, concretamente à regra do seu artigo 6º, independentemente da data de celebração do contrato de trabalho. Mas, se os procedimentos para a cessação do contrato se tiverem iniciado antes da entrada em vigor do Código (01.12.03), dever-se-á atender às regras de conflitos em vigor antes desta data.

Poder-se-ia então pensar, à primeira vista, que as regras de conflitos a aplicar seriam as regras estabelecidas na Convenção de Roma, por se encontrar em vigor na nossa ordem jurídica desde 01.09.94 mas, nos termos do seu artigo 17º as suas regras apenas se aplicarão aos contratos de trabalho celebrados após a sua entrada em vigor, o que nos leva a concluir que se o contrato de trabalho tiver sido celebrado antes daquela data, as regras de conflitos constantes dos artigos 41º e 42º do C. Civil serão aquelas que devem reger o referido contrato de trabalho.

Por outro lado, se entendermos, como atrás entendemos, que a Convenção prevalece sobre o Código, não nos parece que o regime estabelecido nos artigos 8º e 9º do diploma preâmbular que introduz o Código possa ser aplicado quanto à cessação de um contrato de trabalho plurilocalizado, antes se aplicando o regime do artigo 17º da Convenção. Ora de acordo com este, se um contrato de trabalho for celebrado após 01.09.94 as regras de conflitos que determinarão qual a lei substantiva que irá reger a cessação do contrato serão as constantes da Convenção; se o contrato de trabalho foi celebrado antes da vigência da Convenção, as regras de conflitos que determinarão qual a lei aplicável para reger a respectiva cessação terão de ser as constantes nos artigos 41º e 42º do C. Civil, não esquecendo as particularidades de regime quanto ao contrato de trabalho internacional durante a vigência dos referidos preceitos, que atrás analisámos<sup>326</sup>.

---

<sup>326</sup> Veja-se a solução seguida pela Rel. de Lisboa no acórdão de 02.04.08, CJ T.II, 2008 p.163ss. Aplicou-se a regra de conflitos estabelecida no artigo 6º Código do Trabalho a um contrato celebrado em 1992 mas cujos procedimentos para a sua cessação se haviam iniciado em Maio de 2007, portanto em data posterior ao início de vigência do Código; o acórdão entendeu que a situação deveria ser resolvida pelo Código e não pela Convenção, solução que discordamos. Quanto a nós deveria ter sido aplicada a Convenção de Roma; a regra do respectivo artigo 17º conduziria a um resultado diferente: à aplicação dos artigos 41º e 42º do C. Civil. Esta era aliás a posição sustentada pelo recorrente, trabalhador.

### 3.3 - O artigo 6º do Código do Trabalho e a questão das Convenções Colectivas

#### 3.3.1 - O regime do artigo 6º da Convenção de Roma

Tem sido entendimento da doutrina que o artigo 6º da C.R. consagra a possibilidade de a lei que vier a ser designada para reger o contrato de trabalho poder remeter para uma determinada convenção colectiva, em vigor na respectiva ordem jurídica desse Estado. Neste caso, aplicar-se-ão ao contrato individual de trabalho as regras da referida convenção colectiva. O artigo 6º da C.R. ao remeter o regime aplicável ao contrato de trabalho para a lei de um determinado país, considera englobada nessa lei as respectivas convenções colectivas em vigor nesse país <sup>327 328</sup>.

Segundo Calvo Caravaca e Carrascosa Gonzalez<sup>329</sup>, quanto à aplicação de convenções colectivas a situações laborais internacionais haverá que ter em conta duas ideias básicas: 1º - As convenções colectivas são um elemento normativo integrante do direito aplicável ao contrato de trabalho internacional. Assim, aplicar-se-ão aos contratos de trabalho internacionais, sempre que se cumpram estes requisitos. A convenção colectiva *pertence* a uma determinada lei de um Estado: se aplicável essa lei - por ter sido designada pela regra de conflitos, ou escolha das partes - aplicar-se-ão também as convenções vigentes no referido ordenamento jurídico. O caso concreto, terá de caber no âmbito de aplicação temporal, espacial, pessoal e material da convenção; 2º - As convenções colectivas também podem aplicar-se ao contrato de trabalho internacional se as suas normas forem consideradas *normas internacionalmente imperativas* no sentido que lhes é dado pelo artigo 7º da C.R.

---

<sup>327</sup> "...L'article 6, comme son intitulé l'indique, s'applique au contrat individuel de travail et non à la convention collective de travail. Bien entendu, lorsque l'article 6 soumet le contrat de travail à la loi d'un certain pays, il englobe dans cette loi les conventions collectives de travail en vigueur dans ce pays dans la mesure où le contrat considéré entre dans leur champ d'application et il n'exclut pas que ce contrat entre dans le champ d'application personnel d'une autre convention collective en vigueur dans un autre pays..." Paul Lagarde, "Le nouveau droit international privé des contrats après l'entrée en vigueur de la convention de Rome" RCDIP, nº2, 1991, p. 320.

<sup>328</sup> Numa abordagem relacionada com a questão das normas imperativas da lei do local de execução do trabalho, ou da lei do local com o qual o contrato apresenta vínculos mais estreitos, vide Giuliano/Lagarde *Rapport...* p.25, "Se a lei do país designada pelo parágrafo 2º do artigo 6º da C.R. torna obrigatórias para o empregador neste país as convenções colectivas de trabalho, o trabalhador não poderá ser privado da protecção que lhe conferem estas convenções colectivas, pela escolha de uma lei de um outro país no contrato individual de trabalho".(tradução da nossa responsabilidade);Felice Morgenstern, *Conflitos Internacionales de Derecho Laboral* OIT, tradução espanhola,1987, p.144-145.

<sup>329</sup> Alfonso-Luís Calvo Caravaca/J.Carrascosa Gonzalez, *Derecho Internacional Privado* vol. II, Comares, Granada, 2007, p.509 ss.

A eficácia e o âmbito espacial de aplicação das convenções colectivas, não é uma questão pacífica e uniforme em todos os países. O legislador de cada país deve apenas disciplinar o âmbito de aplicação das convenções colectivas através de regras de conflitos unilaterais<sup>330</sup>.

Para além disso, nem todos os países consagram a convenção colectiva como fonte de Direito do Trabalho. A sua importância na hierarquia das fontes de Direito do Trabalho também não é idêntica.

Uma outra situação, que também poderá ocorrer quanto ao contrato de trabalho internacional, é a possibilidade de existir escolha expressa pelas partes de uma convenção colectiva para reger o contrato de trabalho, pertencente a um ordenamento jurídico diferente da lei que seria objectivamente aplicável ao contrato, caso não tivesse havido escolha de lei. Parece-nos que esta escolha da convenção colectiva pelas partes apenas poderá ter uma eficácia meramente contratual e não o valor e a força própria enquanto convenção colectiva<sup>331</sup>. Esta liberdade de escolha pelas partes, na medida em que se trata de uma escolha com eficácia meramente contratual, estará sempre condicionada pelos limites estabelecidos no artigo 6º nº1 da C.R.<sup>332</sup>

Podemos assim concluir que as convenções colectivas deverão considerar-se abrangidas na designação operada pela norma de conflitos constante do artigo 6º da C.R. para a lei de um determinado Estado a qual, estabelecerá os termos e a eficácia das convenções colectivas. Designada a lei aplicável ao contrato de trabalho, considerar-se-ão nela incluídas as respectivas convenções colectivas que esta lei designar

### 3.3.2 – O regime do artigo 6º do Código de Trabalho

---

<sup>330</sup> É o caso referido quanto ao Direito espanhol, id. p.510, quanto ao “*Convenio Colectivo único para el personal de la Administración General del Estado*” que o Tribunal Supremo tem negado a sua aplicação quanto aos contratos de trabalho a executar no estrangeiro, mesmo que seja a lei espanhola a reger o contrato de trabalho. Isto porque a referida convenção colectiva estabelece, expressamente, que não será aplicável aos “trabajadores «contratados en el exterior»” que o Tribunal Supremo tem interpretado como “contratos a ejecutar en el exterior”.

<sup>331</sup> Neste sentido, L. Lima Pinheiro, “O novo Regulamento Comunitário sobre a lei aplicável às obrigações contratuais...” ROA Ano 68 Set/Dez, 2008, p.621; Pedro Martinez, *Direito do Trabalho* Almedina, 2007, p. 249. Maria de Lurdes Vargas “A lei aplicável ao contrato de trabalho com destacamento segundo a Convenção de Roma”, 1997, T.1497, FDL, p. 23 ss.

<sup>332</sup> *Rapport...*, p. 25, ponto 2, parágrafo 4º.

Cumpra agora abordar se no artigo 6º do C.T. são abrangidas as convenções colectivas de trabalho.

O artigo 6º do Código do Trabalho tem como epígrafe : “*Lei aplicável ao contrato de trabalho*”. Apesar da epígrafe e da colocação sistemática no Título I da Parte Geral - Fontes e Aplicação do Direito do Trabalho - o artigo apenas se refere ao contrato individual de trabalho, nada dispondo sobre as convenções colectivas.

O problema deve resolver-se tendo em conta o lugar que em Portugal as convenções colectivas ocupam entre as fontes de Direito do Trabalho, sem esquecermos também o que se atrás se referiu, a propósito da C.R.

Na ordem jurídica portuguesa a sua natureza é essencialmente negocial, funda-se no exercício da autonomia privada das entidades que nelas intervêm e são, por força do disposto no artigo 1º do Código, fontes de Direito do Trabalho<sup>333</sup>.

Devem assim ser aplicadas às relações internacionais nas mesmas circunstâncias em que o são as restantes fontes de Direito do Trabalho, sem prejuízo de se admitir que nelas se delimite, o seu próprio âmbito espacial de aplicação<sup>334</sup>.

Assim, as convenções colectivas vigentes na ordem jurídica portuguesa, serão aplicáveis ao contrato de trabalho internacional, sempre que este se encontre sujeito à nossa lei, sendo abrangidas pela remissão operada pelas normas de conflitos constantes do artigo 6º desde que o contrato de trabalho em causa se inclua no seu âmbito de aplicação<sup>335</sup>, sem prejuízo dos critérios espaciais, pessoais, temporais e materiais de aplicação que possam, em concreto, ser traçados pela convenção colectiva.

---

<sup>333</sup> Consagradas no artigo 1º do C.T. como fontes específicas de direito do trabalho, conforme a respectiva epígrafe, de carácter negocial como decorre do artigo 2º n.º2.

<sup>334</sup> Como ocorre na situação referida na nota 330, quanto ao Direito espanhol.

<sup>335</sup> Segundo Moura Vicente, “O Direito Internacional Privado no Código do Trabalho”, *Estudos do IDT* vol. IV, p. 23, “*ao contrato individual de trabalho serão aplicáveis as convenções colectivas de trabalho vigentes na ordem jurídica portuguesa sempre que o mesmo se encontre sujeito à nossa lei por força dos artigos 6º e 7º da Convenção ou do artigo 6º do Código*”.

## SECÇÃO II – A SITUAÇÃO NA ACTUALIDADE

### 1 - Revisão do Código do Trabalho operada pela Lei 7/2009 de 12.02. : a revogação do artigo 6º

A revisão do Código de Trabalho, operada pela Lei 7/2009 de 12.02., veio trazer alterações quanto ao artigo 6º sobre a lei aplicável ao contrato de trabalho.

O processo de concertação social, tendo em vista a revisão do Código de Trabalho terminou em 25.06.08 com um acordo entre os parceiros sociais. Este documento deu origem à proposta final do Governo, Proposta de Lei de revisão do Código do Trabalho 216/X, aprovada em Conselho de Ministros em 26.06.08 e que deu entrada, posteriormente, na Assembleia da República para discussão pública e debates parlamentares. O texto inicial da referida Proposta de Lei aprovada pelo Governo, continha um artigo 4º, no Capítulo II - Aplicação do Direito do Trabalho -, cuja epígrafe e texto era em tudo idêntico ao artigo 6º do Código do Trabalho, apenas tendo sido alterada a sua sistematização no Código, passando a constar do referido Capítulo II.

Em 08.11.08 é publicada no Diário da Assembleia da República a Proposta de Lei 216/X (3ª)<sup>336</sup> que corresponde ao texto final da Comissão de Trabalho, Seg. Social e Administração Pública que aprova a revisão do Código de Trabalho. Verificamos que neste texto da Proposta de Lei já não consta o referido artigo 4º do texto aprovado em Conselho de Ministros tendo sido eliminado do Código. Por seu lado, no diploma preambular, concretamente no artigo 12º, sob a epígrafe “Norma Revogatória”, passou a constar do seu nº 2 que: *“O artigo 6º do Código do Trabalho sobre a lei aplicável ao contrato de trabalho é revogado na medida em que seja aplicável o Regulamento CE/593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I).”*. Esta solução manter-se-á inalterada no Decreto nº255/X da Assembleia da República que aprova a Revisão do Código do Trabalho<sup>337</sup> e finalmente, na Lei 7/ 2009 de 12.02.

---

<sup>336</sup> II Série-A, nº 25- suplemento.

<sup>337</sup> Diário da Assembleia da República II Série-A, nº34 de 28.11.08.

A supressão do artigo 4º da Proposta de Lei de revisão do Código aprovada pelo Governo e, a aparente, revogação do artigo 6º, deve-se ao facto de, entretanto, ter sido publicado o Regulamento CE/593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17.06.08, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I)<sup>338</sup>.

Já a propósito do artigo 6º do Código do Trabalho, Lei 99/2003, a doutrina portuguesa que sobre o assunto se pronunciou e que atrás se referiu, punha em causa a necessidade e a conveniência de incluir no Código regras sobre a disciplina do contrato internacional do trabalho quando a Convenção de Roma estabelecia já regras semelhantes. Quando muito, a existência do artigo 6º do C.T. poderia fazer sentido para torneir o problema da reserva feita por Portugal ao artigo 7º nº1 da Convenção, na medida em que os nº5 e 6 daquele transcreviam as regras constantes no nº1 do artigo 7º da Convenção, torneando-se desta forma a reserva formulada.

A questão parecia ter ficado definitivamente encerrada com a referida revogação do artigo 6º do C.T. pela Lei 7/2009; mas, a revogação do artigo 6º foi apenas aparente na medida em que o preceito se irá manter em vigor, como analisaremos adiante. A situação actualmente em vigor com o novo Código do Trabalho continua a ser complexa.

Analisemos sumariamente<sup>339</sup> o Regulamento Roma I, vejamos depois as consequências da norma revogatória constante do artigo 12º nº2 da Lei 7/2009 e os resultados a que poderá conduzir.

## **1.2 - O Regulamento CE/593/2008 de 17.06.08 do Parlamento Europeu e do Conselho (Roma I)**

O Regulamento CE/593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17.06.08, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I), encontra-se em vigor desde 25.7.08; no entanto, nos termos do seu artigo 29º segundo parágrafo, o Regulamento só será aplicável a partir de 17.12.09, permitindo aos Estados membros, que ainda não o tenham feito, a possibilidade de até esta data procederem nos respectivos direitos

---

<sup>338</sup> JOUE L 177/6 de 04.07.08.

<sup>339</sup> Analisado com mais detalhe a propósito do trabalho prestado a bordo de plataformas petrolíferas.

internos às alterações legislativas em conformidade, adequando o seu direito interno às regras do Regulamento. Conforme se dispõe no artigo 24º, o Regulamento substituirá as regras da Convenção de Roma. A opção pela substituição das regras da Convenção através de um regulamento teve a ver com razões de celeridade e segurança jurídica. A opção pela forma de um acordo multilateral implicaria negociações demoradas por um lado, e por outro a possibilidade de os Estados, nos respectivos instrumentos de ratificação estabelecerem reservas<sup>340</sup>; a opção pela figura da directiva, com a possibilidade dos Estados fazerem transposições diferentes, também não oferecia a segurança jurídica que o regulamento oferece.

Como decorre do seu artigo 28º, só será aplicável aos contratos celebrados após 17.12.09 pelo que, a Convenção de Roma continuará a manter-se ainda em vigor durante um largo período de tempo<sup>341</sup>.

### **1.2.1 - Confronto entre o artigo 6º da Convenção de Roma e o artigo 8º do Regulamento (Roma I), quanto ao contrato individual de trabalho**

O Regulamento Roma I contém no artigo 8º uma regra semelhante ao artigo 6º da Convenção de Roma, relativamente ao contrato individual de trabalho, mas com alguns aperfeiçoamentos.

Não existem diferenças de regime entre ao artigo 6º nº1 da C.R. e o nº1 do artigo 8º do Regulamento, embora a terminologia empregue seja ligeiramente diferente.

Por seu lado, os nº2 a) e b) do artigo 6º da C.R. correspondem agora, respectivamente, aos nº 2 e nº 3 do artigo 8º do Regulamento. Tal como acontecia na Convenção de Roma, mantêm-se também no Regulamento as duas presunções de conexão mais estreita. No entanto, o nº2 do artigo 8º do Regulamento contém algumas diferenças de regime relativamente à alínea a) do nº 2 do artigo 6º da C.R. tendo sido introduzido no artigo que, na falta de um local onde o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato, atender-se-á à lei do país “a partir do qual” o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato. Esta conexão foi introduzida a pensar no trabalho prestado a bordo de aeronaves, a fim de ter em conta a jurisprudência do TJCE relativa ao artigo 5º nº1 da Convenção de Bruxelas e ao

---

<sup>340</sup> Paul Lagarde, “Remarques sur la proposition de règlement de la Commission européenne sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I)”, RCDIP nº2, 2006, p.331ss.; “Parecer do Comité Económico e Social Europeu” COM (2005) 650 final - 2005/0261 (COD), JOUE C 318/56 de 23.12.06.

<sup>341</sup> No mesmo sentido, Florbela de Almeida Pires ob. cit. p. 66 (nota 32).

artigo 19º do Regulamento Bruxelas I, conforme resulta da exposição de motivos constante da proposta de Regulamento apresentada pela Comissão<sup>342</sup>.

O nº3 do artigo 8º do Regulamento, embora com diferente terminologia, não apresenta diferenças de regime relativamente ao artigo 6º nº2 b) da Convenção de Roma.

As presunções de conexão mais estreita estabelecidas nos números anteriores, serão afastadas se resultar do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, aplicando-se neste caso a lei deste país: é o regime constante do nº4 do artigo 8º do Regulamento, que corresponde à parte final do nº2 do artigo 6º da C.R. Também aqui não existem diferenças de regime com excepção do facto de o Regulamento ter consagrado num ponto autónomo (nº4) a parte final do nº2 do artigo 6º da C.R. que a doutrina vinha propondo<sup>343</sup>.

### **1.2.2 - A reserva do artigo 7º da Convenção de Roma e o artigo 9º do Regulamento (Roma I)**

O artigo 9º do Regulamento sob a epígrafe “normas de aplicação imediata” substitui, com alterações, o artigo 7º da Convenção de Roma<sup>344</sup>. Como referimos, ao fazer a

---

<sup>342</sup> Pág. 7 (COM(2005) 650 final de 15.12.2005, 2005/0261 (COD)).No mesmo sentido, L. Lima Pinheiro “O Novo Regulamento Comunitário...” p. 623. A propósito do trabalho a bordo de plataformas petrolíferas, capítulo III, desenvolvemos este aspecto

<sup>343</sup> Aspecto que desenvolvemos no capítulo III.

<sup>344</sup> No considerando (37) do Regulamento refere-se que “*Considerações de interesse público justificam que em circunstâncias excepcionais os tribunais dos Estados-Membros possam aplicar excepções, 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 derogáveis por acordo» e deverá ser interpretado de forma mais restritiva*”. No seu recente comentário ao Regulamento, obra que vimos citando, L. Lima Pinheiro destaca (p. 642ss.) os aspectos mais importantes em que o artigo 9º do Regulamento se afasta do artigo 7º da Convenção: “*o nº1 do artigo 9º oferece uma definição de “norma de aplicação imediata” baseada num critério material. - [o que não ocorria, com o artigo 7º da Convenção que não continha qualquer definição sobre disposições imperativas; embora a jurisprudência comunitária já a tivesse dado; veja-se sobre este ponto Nuno A. Pissarra, “Normas de aplicação imediata e Direito Comunitário”, p. 63-67, referindo a noção dada pelo TJ no Ac. Arblade de 23.11.99, que veio influenciar o legislador do Regulamento, conforme refere respectivamente Lima Pinheiro no texto que estamos a transcrever e também na Exposição de Motivos da Proposta do Regulamento da Comissão de 15.12.2005 COM(2005)650- final p.8, artigo 8º] - Com esta definição visa-se certamente acentuar o carácter excepcional da intervenção de normas imperativas que não pertencem à lei competente segundo as regras de conflitos do Regulamento ... O Regulamento baseia-se no critério do “interesse público” e torna claro que não é exaustiva a referência à “salvaguarda da organização política, social ou económica” do país. A atribuição de um carácter excepcional à intervenção de normas susceptíveis de aplicação necessária vai ao encontro da posição que tenho defendido, mas a técnica seguida não é feliz. Muitas normas susceptíveis de aplicação necessária visam a protecção da parte contratualmente mais fraca e não, em rigor, tutelar o interesse público.*”

opção pela figura do regulamento o legislador comunitário afastou a possibilidade dos Estados fazerem reservas, ao contrário do que ocorreu com o a Convenção de Roma.

Ora, tendo em conta que a Convenção continuará a aplicar-se, ainda por um largo período de tempo, aos contratos internacionais na medida em que o Regulamento só é aplicável aos contratos celebrados após 17.12.09, a reserva feita por Portugal ao artigo 7º nº1 manter-se-á, na medida em que a Convenção seja o instrumento aplicável para reger os conflitos de leis em matéria de contratos internacionais <sup>345</sup>.

Postos estes considerandos, apreciemos o problema da aparente revogação do artigo 6º do C.T. operada pelo artigo 12º nº2 do diploma preambular da Lei 7/2009 de 12.02. que introduziu o novo Código do Trabalho.

## **2 – A norma revogatória constante do artigo 12º nº2 da Lei 7/2009 de 12.02.**

Muito embora o artigo 12º tenha a epígrafe “norma revogatória”, um estudo mais atento do seu nº2 leva-nos a concluir que o legislador não revogou, efectivamente, o artigo 6º do Código do Trabalho <sup>346</sup>. Com efeito, refere-se no preceito que “*O artigo 6º do Código do Trabalho sobre lei aplicável ao contrato de trabalho é revogado na medida em que seja aplicável o Regulamento CE/ 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I)*” .

Em face do que se referiu sobre o Regulamento (Roma I), e tendo em conta o conteúdo da norma revogatória que atrás transcrevemos, concluímos que o artigo 6º

---

*Mas as normas susceptíveis de aplicação necessária podem prosseguir outras finalidades. Não parece possível caracterizá-las pelo seu conteúdo e fim. O conceito de “interesse público” utilizado no artigo 9º nº1 terá de ser interpretado extensivamente ... Por outro lado, o legislador comunitário deixou cair a cláusula que constava no nº1 do artigo 7º da Convenção de Roma. Esta solução converge com o entendimento que eu tenho sustentado: uma cláusula geral sobre a relevância das normas de aplicação necessária de terceiros Estados é simultaneamente inapropriada e indesejável ... A tarefa do legislador deve ser a de determinar as conexões especiais que podem conduzir à aplicação de normas imperativas estrangeiras que não pertençam à lei competente e não a de dar um cheque em branco aos tribunais. Não obstante, a formulação do artigo 9º nº3 parece demasiado restritiva .... O nº2 salvaguarda a aplicabilidade das normas susceptíveis de aplicação necessária do Estado do foro, em termos semelhantes ao artigo 7º nº2 da Convenção de Roma, mas sendo necessário ter em conta a definição contida no nº1 (do artigo 9º do Regulamento).”*

<sup>345</sup> A menos que se entenda pela aplicabilidade do artigo 6º do C.T. que afasta a referida reserva.

<sup>346</sup> Parece-nos, salvo melhor, que o nº 2 constitui uma excepção à norma revogatória geral constante dos restantes números do artigo.

do C.T. (só) é revogado na medida em que seja aplicável ao contrato de trabalho internacional o Regulamento (Roma I). Este, por seu lado, nos termos do seu artigo 28º, só é aplicável aos contratos celebrados após 17.12.09. Assim, quanto aos contratos de trabalho internacionais celebrados antes daquela data, ser-lhes-á aplicada a regra constante do artigo 6º do C.T. que, quanto a estes, se manterá indefinidamente em vigor.

Ora, tendo em conta que não acabou a vigência do artigo 6º do C.T., como demonstrámos, continuam a manter assim toda a actualidade, as críticas que atrás se referiram sobre a necessidade e a pertinência da existência do artigo, quando existe uma disposição supranacional de natureza comunitária que regula a matéria: a Convenção de Roma.

Em face do exposto, vejamos então o actual quadro jurídico do ordenamento português, no que toca ao contrato de trabalho internacional.

Até 17.02.09, data em que entrou em vigor a Lei 7/2009, o contrato de trabalho internacional tinha dois preceitos que tratavam da matéria: o regime estabelecido na Convenção de Roma e o regime constante do artigo 6º do Código do Trabalho. A posição maioritária da doutrina que analisámos entendia serem inaplicáveis as regras do artigo 6º do C.T. prevalecendo as regras da Convenção; posição com a qual concordamos. Por seu lado, da jurisprudência que estudámos<sup>347</sup> parece resultar a posição oposta, pugnando-se pela aplicação do artigo 6º do C.T., continuando a jurisprudência a manifestar a velha tendência para a aplicação do direito nacional, afastando as soluções do Direito Comunitário.

Como demonstrámos, o regime do artigo 6º do C.T., apesar de baseado nas regras da Convenção, pode conduzir a resultados diferentes dos consagrados nesta e, inclui ainda seus nº5 e 6, regras que correspondem ao artigo 7º nº1 da Convenção, relativamente às quais Portugal havia formulado uma reserva. Como referimos, pensamos que esta solução do legislador do Código tinha em vista torneir a reserva feita por Portugal.

---

<sup>347</sup> Refira-se que são escassas as decisões judiciais sobre a lei aplicável ao contrato de trabalho internacional, após a vigência da Lei 99/2003. Da pesquisa efectuada para este trabalho, apenas encontramos o acordão da Rel. de Lisboa de 02.04.08, CJ, T.II p.163 ss. Por isso utilizamos em texto a expressão “parece resultar”.

No período entre 17.02.09 e 17.12.09 (data a partir do qual o Regulamento (Roma I) se aplicará aos contratos celebrados), continuarão a vigorar na ordem jurídica portuguesa as regras da Convenção de Roma e o artigo 6º do Código do Trabalho, tendo em conta o conteúdo da norma revogatória constante no artigo 12º n.º2 da Lei 7/2009; pelo que serão estes os preceitos aplicáveis ao contrato de trabalho internacional durante este período.

A partir de 17.12.09, data em que o Regulamento (Roma I) se passará a aplicar aos contratos celebrados após esta data, um contrato de trabalho internacional poderá ser regido, objectivamente, pelo seguinte quadro jurídico:

- a) pelo Regulamento (Roma I), se for celebrado após 17.12.09, conforme resulta do seu artigo 28º.
  
- b) 1. pelas regras da Convenção de Roma, se tiver sido celebrado em data anterior a 17.12.09, conforme resulta dos artigos 24º e 28º do Regulamento.  
2. Ou, pelo artigo 6º do C.T. tendo em conta a redacção do n.º2 do artigo 12º da Lei 7/ 2009 e, se entendermos que o artigo 6º do C.T. deve prevalecer sobre a Convenção de Roma.

O que parecia à primeira vista a revogação simples de um artigo polémico e a consagração do primado das normas comunitárias, clarificando-se a dúvida que ensombrou a prevalência das regras da Convenção de Roma quanto ao assunto, acabou afinal por continuar a manter a polémica quanto ao artigo 6º do C.T.

O que o n.º2 do artigo 12º da Lei 7/2009 apenas vem revogar ou, afastar, é a possibilidade de aplicação do artigo 6º do C.T. aos contratos de trabalho internacionais que, a partir de 17.12.09, passam a ser regidos pelo Regulamento (Roma I), por terem sido celebrados após esta data.

Quanto aos restantes contratos de trabalho, anteriormente celebrados e que continuarão em execução, manter-se-á o problema sobre se deverão prevalecer as regras da Convenção de Roma ou o artigo 6º do Código do Trabalho.

A conclusão que retiramos, em face da alteração introduzida pela Lei 7/2009, é a de que o legislador português, ao manter a vigência do artigo 6º do C.T. para os contratos

de trabalho não sujeitos ao Regulamento (Roma I), veio confirmar que ao produzir o artigo, em 2003, pretendeu inequivocamente a consagração de regras diferentes do regime da Convenção de Roma para o contrato de trabalho internacional; a menos que se entenda que o regime estabelecido no artigo 12º nº2 da Lei 7/2009 resulte de precipitação e falta de ponderação do legislador, o que não cremos.

Parece-nos que a intenção do legislador em manter as regras do artigo 6º C.T. terá a ver com a questão da reserva formulada ao artigo 7º da Convenção de Roma, relativa às disposições imperativas. Se o legislador procurou tornar a reserva mediante a introdução dos referidos 5 e 6 no artigo 6º do C.T., em 2003 <sup>348</sup>, a única forma de continuar a tornar a referida reserva seria manter o artigo em vigor, relativamente a todas as situações às quais ainda se possam, em termos futuros, vir a aplicar as regras da Convenção, situação que se irá continuar a manter por bastante tempo; pretendendo assim, que estes contratos sejam regidos não pelas regras comunitárias constantes da Convenção de Roma, mas pelo seu direito interno, em concreto o Código do Trabalho <sup>349</sup>, continuando-se assim a afastar a consagração do primado das normas comunitárias.

### **3 - Validade substancial, forma e capacidade do contrato de trabalho: confronto entre as regras da Convenção e o regime actualmente previsto no Regulamento (Roma I)**

Na Convenção de Roma, a existência e a validade substancial dos contratos eram regidas pelo artigo 8º, entendendo-se que estas regras se aplicavam também ao contrato de trabalho. O artigo estabelecia que, *“A existência e a validade do contrato ou de uma disposição deste estão sujeitas à lei que seria aplicável, por força da presente Convenção, se o contrato ou a disposição fossem válidos”*. O preceito remetia assim para lei da substância, determinada pelo artigo 6º da Convenção, pelo que, a existência e a validade substancial do contrato de trabalho ficariam sujeitas à regra do artigo 6º.

---

<sup>348</sup> No mesmo sentido, Florbela de Almeida Pires ob. cit. p.102, a propósito do C.T. de 2003.

<sup>349</sup> A situação, apresenta algumas semelhanças com a situação ocorrida em Espanha com o artigo 1.4 do ET e a vigência da Convenção de Roma na ordem jurídica espanhola, que referimos no Direito Comparado.

O Regulamento (Roma I) no seu artigo 10º, sob a epígrafe “aceitação e validade substancial”, estabelece um regime semelhante ao da Convenção mantendo a regra da lei da substância. À semelhança do que acontecia com o artigo 8º nº2, o Regulamento continua também a manter no artigo 10º nº2 a regra de que se um contraente não deu o seu acordo, para o demonstrar, “*pode invocar a lei do país em que tenha a sua residência habitual, se resultar das circunstâncias que não seria razoável determinar os efeitos do seu comportamento nos termos da lei designada no nº1*”<sup>350</sup>.

Quanto à forma do contrato de trabalho, o artigo 9º nº1 e 2 da Convenção<sup>351</sup> estabelecia que o contrato, celebrado entre pessoas que se encontram no mesmo país, seria formalmente válido, se respeitasse os requisitos de forma prescritos pela lei da sua substância, aplicável por força da Convenção ou da lei do país em que foi celebrado. Por sua vez, um contrato celebrado entre pessoas que se encontram em países diferentes seria também formalmente válido, desde que preenchesse os requisitos de forma prescritos pela lei da sua substância ou pela lei de um desses países. A lei reguladora do contrato seria a lei reguladora da substância, prevista no artigo 6º da Convenção ou, a lei do país em que foi celebrado o contrato (*locus regit actum*).

O nº4 do artigo 9º da Convenção estabelecia, quanto à validade formal dos actos jurídicos unilaterais, uma regra semelhante ao nº1 e 2: a lei reguladora da substância ou, a lei do país em que o acto é praticado.

---

<sup>350</sup> Sobre a expressão “*se resultar das circunstâncias*” vejam-se quanto à Convenção *Rapport*, Giuliano/ Lagarde p.28; quanto ao Regulamento, L. Lima Pinheiro “O Novo Regulamento Comunitário ...” ROA nº68, p. 631 *in fine*. De acordo com estes autores, é ao juiz quem cabe apreciar e ter em conta todo conjunto das circunstâncias que rodeiam o caso concreto e não apenas as circunstâncias que respeitem à parte que invoca não ter dado o seu acordo ao contrato.

<sup>351</sup> O artigo não contém regras especiais para o contrato de trabalho, pelo que se entendia que este ficaria sujeito às regras gerais estabelecidas no nº1 e 2 do preceito. No entanto, conforme referem Giuliano/Lagarde, *Rapport* no comentário ao artigo 9º, p. 31 (ponto 4.), “... O artigo 7º da Convenção referente às normas imperativas, poderá levar ao afastamento do sistema liberal consagrado no artigo 9º assente na aplicação alternativa da lei reguladora da substância ou, da lei do lugar de celebração. Com efeito, pode acontecer que certas regras quanto à forma, pertencentes à lei do país com o qual o contrato apresenta os vínculos mais estreitos, tenham um carácter imperativo tão acentuado que devam ser aplicadas, ainda que a lei do país com o qual o contrato apresenta os vínculos mais estreitos não seja uma das leis normalmente aplicáveis à forma do contrato, consagrada no artigo 9º... Refiram-se, quanto a este aspecto as regras quanto à forma pertencentes à lei do país de execução do contrato de trabalho .... Em conformidade com o sistema estabelecido no artigo 7º pertencerá ao juiz, relativamente a cada caso, apreciar e decidir se deverá dar prevalência a certas disposições imperativas afastando consequentemente as regras previstas no artigo 9º... Nenhuma regra especial foi estabelecida quanto à forma do contrato de trabalho, mas poder-se-á pensar que, graças ao artigo 7º, as regras imperativas de forma, impostas pela lei do local de execução do contrato deverão frequentemente ter de ser aplicadas...” (tradução da nossa responsabilidade). Também Casas Baamonde, “Ley aplicable al contrato de trabajo y principio de autonomía de la voluntad en el Convenio de Roma” RL nº24, 1993 p.81-82.

O Regulamento (Roma I) regula actualmente a matéria no artigo 11º. O preceito, mantém no nº1 e 2 regras semelhantes ao artigo 9º nº1 e 2 da Convenção. No entanto, ao contrário do que sucedia com a Convenção, passou a distinguir entre contratos celebrados pelos próprios ou, pelos seus representantes (nº1 e 2) e introduziu, sobretudo nos nº 2, 3 e 5, mais elementos de conexão em algumas das conexões alternativas que prevê <sup>352</sup>.

No que toca aos negócios jurídicos unilaterais, o nº3 do artigo 11º do Regulamento veio introduzir novos elementos de conexão que poderão ter repercussões quanto ao contrato de trabalho. Enquanto que o nº4 do artigo 9º da Convenção submetia, quanto à validade formal dos actos jurídicos unilaterais, a sua sujeição à lei da substância, aplicável por força da Convenção (e que seria regulada pelo artigo 6º) ou, à lei do país em que esse acto jurídico unilateral fosse praticado, o nº3 do artigo 11º do Regulamento vem alargar os requisitos a que deve obedecer a validade formal dos actos jurídicos unilaterais estabelecendo, para além dos dois atrás referidos que, um acto jurídico unilateral poderá ser também válido se obedecer aos requisitos “*da lei do país em que a pessoa que o praticou tenha a sua residência habitual nessa data*”. O problema pode ter particular importância, quanto à denúncia ou à rescisão unilateral pelo empregador, à alteração da lei reguladora do contrato ou, qualquer outro acto jurídico unilateral respeitante ao contrato de trabalho. À semelhança do que já poderia ocorrer com o artigo 9º nº4 da Convenção, mas agora de forma mais alargada, o preceito pode levar a resultados contrários às políticas de protecção do trabalhador, consagradas nos ordenamentos jurídico-laborais de muitos países<sup>353</sup>. A menos que se entenda que a introdução deste novo elemento de conexão no preceito se refere apenas às pessoas singulares e não às pessoas colectivas, na medida em que o legislador usou as expressões “pessoa que o praticou” e “residência habitual” que parecem apontar no sentido das pessoas singulares. Se assim se entender, o alargamento dos elementos de conexão apenas viriam beneficiar o trabalhador, no caso do contrato de trabalho.

---

<sup>352</sup> Neste sentido e com mais desenvolvimentos quanto a outros contratos, L. Lima Pinheiro ob. cit. p. 632. A proposta de Regulamento apresentada pela Comissão em 15.12.2005 (COM(2005) 650 final, falava em “*conexões alternativas complementares*”, artigo 10º - validade formal dos contratos, p.8; também o parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a proposta de Regulamento, no comentário ao mesmo artigo, JOUE C 318/56 de 23.12.06, p.60.

<sup>353</sup> Neste sentido, Miguel Gardeñes Santiago, ob.cit. p.421.

Nos termos do artigo 10º da Convenção, a interpretação do contrato de trabalho, o cumprimento das obrigações dele decorrentes e as consequências da sua invalidade, seriam reguladas pela lei que seria aplicável nos termos do artigo 6º da Convenção (lei da substância).

O Regulamento trata destes aspectos no artigo 12º, não existindo praticamente diferenças de regime entre os artigos. Refira-se no entanto que o nº1 do artigo 12º do Regulamento deixou de conter a referência “a lei aplicável ao contrato por força dos artigos 3º a 6º e 12º da presente Convenção” que constava no artigo 10º da Convenção, referindo agora o nº1 do artigo 12º apenas “A lei aplicável ao contrato por força do presente regulamento”. A lei aplicável ao contrato de trabalho, por força do artigo 8º do Regulamento, continuará assim a reger os aspectos relativos à interpretação do contrato de trabalho, o cumprimento das obrigações dele decorrentes e as consequências da sua invalidade.

Resta-nos por fim, abordar o aspecto respeitante à capacidade do contrato de trabalho internacional.

A Convenção estabelecia no seu artigo 1º nº2 a) que não se aplicaria ao estado e à capacidade das pessoas, sem prejuízo do seu artigo 11º. Por sua vez este preceito referia que, “*Num contrato celebrado entre pessoas que se encontram no mesmo país, uma pessoa singular considerada capaz segundo a lei desse país só pode invocar a sua incapacidade que resulte de uma outra lei se, no momento da celebração do contrato, o outro contraente tinha conhecimento dessa incapacidade ou a desconhecia por imprudência da sua parte*”. A maioria da doutrina entendia<sup>354</sup> que a capacidade das pessoas colectivas e singulares se encontrava excluída do âmbito da Convenção, pelo que se continuavam a aplicar as regras de conflitos do DIP de cada um dos Estados<sup>355</sup>. No entanto, o artigo 11º, sem afastar este princípio, consagrava um

---

<sup>354</sup> *Rapport*, Giuliano/ Lagarde, comentário ao artigo 11º, p. 33ss. O. F. Basurko, ob. cit. p. 78 ss.; L. Lima Pinheiro ob. cit. ROA nº68, p. 634ss. ; Maria Helena Brito ob. cit. p.138.

<sup>355</sup> Que no nosso Direito de Conflitos será a lei pessoal, nos termos do artigo 25º do C. Civil. Por seu lado, o artigo 31º estabelece como conexão principal para determinação da lei pessoal a nacionalidade (nº1) e alternativamente a residência habitual (nº2). Refira-se a este propósito que o legislador do C. Civil estabeleceu, quanto aos critérios de determinação da lei pessoal, um sistema de conexões múltiplas alternativas, a norma de conflitos prevê assim várias conexões como igualmente relevantes e legítimas, sendo por isso discutível se se poderá afirmar, como atrás referimos, que a conexão estabelecida no nº1 é uma conexão principal.

Saliente-se que, ao contrário do artigo 28º do C.C., aplicável às pessoas colectivas, na opinião da maioria da doutrina, os artigos 11º da Convenção e 13º do Regulamento, apenas se referem à incapacidade das pessoas singulares. Neste sentido, F. Almeida Pires ob. cit. p. 61-66.

princípio de protecção do contraente de boa fé, que nessa convicção havia celebrado o contrato, não permitindo assim que o contraente de má fé pudesse, após a conclusão do mesmo, fazer prevalecer essa incapacidade em resultado da aplicação de uma outra lei, diferente da lei do local de celebração do contrato. Esta protecção do contraente de boa fé estava no entanto sujeita a regras bem precisas: os contratantes deveriam encontrar-se no mesmo país no momento da celebração do contrato; o contraente que invocasse a sua incapacidade, deveria ser considerado capaz pela lei do lugar de celebração; a lei reguladora da capacidade da pessoa que invocasse a sua incapacidade deveria ser diferente da lei do local de celebração do contrato, pressupondo assim a existência um conflito de leis; no momento de celebração do contrato, o outro contraente tinha de ter conhecimento da existência de uma incapacidade referente ao contraente que a tivesse invocado, resultante de uma outra lei, diferente da do lugar de celebração ou, a desconhecendo por imprudência da sua parte<sup>356 357</sup>.

Estabelece-se no artigo uma conexão especial com a lei do lugar de celebração do contrato em matéria de capacidade. Num contrato celebrado entre pessoas que se encontram no mesmo país a parte que seja capaz segundo a lei do lugar da celebração não pode invocar a sua incapacidade, determinada pela sua lei pessoal, a menos que o outro contraente tivesse conhecimento dessa incapacidade ou a desconhecesse por imprudência da sua parte; também não pode invocar a incapacidade determinada por qualquer outra lei, que pudesse ser aplicável à capacidade.

A regra estabelecida no artigo 11º da Convenção, no que toca ao aspecto da incapacidade das partes nas obrigações contratuais, levanta uma questão que se prende com a aplicação do artigo 28º do Código Civil, preceito que trata do mesmo aspecto. Tendo em conta que o âmbito de aplicação do preceito são sobretudo as

---

<sup>356</sup> *Rapport*, comentário ao artigo 11º, p.33-34.

<sup>357</sup> O artigo apenas prevê e consequentemente protege, a possibilidade de um dos contraentes se encontrar de boa fé, não prevendo a possibilidade de ambos os contraentes se encontrarem de boa fé. Equacionando a possibilidade de ambos os contraentes se encontrarem de boa fé, no momento da celebração do contrato, em caso de conflito emergente do mesmo, o juiz que apreciar a questão aplicará, quanto à capacidade, a lei do foro, que será uma lei imperativa nesta matéria, nos termos do disposto no artigo 7º nº 2 da Convenção, podendo assim acontecer que nos termos desta lei o contrato de trabalho seja nulo por falta de capacidade de ambas as partes, que actuaram de boa fé no momento da sua celebração. Neste sentido, Olga F. Basurko ob.cit p. 82

obrigações contratuais, então a sua aplicação ficou reduzida apenas às situações de natureza obrigacionais não reguladas ou, fora do âmbito da Convenção<sup>358</sup>.

Apesar de não estabelecer qualquer regra destinada a regular a capacidade das partes para celebrarem um contrato matéria, como se referiu, regulada pelas normas de conflitos internas de cada um dos Estados, a Convenção acabava por consagrar um mecanismo corrector que impedia as consequências de uma possível incapacidade de um ou, ambos, os contraentes. Esta incapacidade a ocorrer, no caso de um contrato de trabalho, podia conduzir à nulidade do contrato. No que toca, concretamente aos contratos de trabalho, o fim do artigo 11º da Convenção poderia assim permitir o *favor negotii*, permitindo a aplicação de uma ordem jurídica susceptível de conduzir à validade formal do contrato, propiciando a aplicação do artigo 6º em todos os casos em que tal fosse possível, afastando-se assim, pela aplicação do artigo 11º, a possibilidade de uma das partes, ou ambas, virem a invocar a sua incapacidade e em consequência, a invalidade do contrato de trabalho.

A capacidade das partes para celebrar um contrato de trabalho, apesar de regulada pelas regras internas de conflitos de cada um dos Estados relativas ao estatuto pessoal dos contraentes, está intimamente ligada aos pressupostos de validade do contrato e, por isso, também intimamente ligada ao artigo 6º da Convenção como ao artigo 7º, no que toca às disposições imperativas, as quais, poderão dar prevalência a regras de determinados ordenamentos jurídicos no que toca à capacidade das partes para celebrar um contrato de trabalho<sup>359</sup>.

À semelhança da Convenção, também o Regulamento (Roma I) no seu artigo 1º nº2 a) exclui do seu âmbito de aplicação a capacidade das pessoas singulares e colectivas, que será regulada pelas regras de conflitos do DIP dos respectivos Estados, sem

---

<sup>358</sup> Neste sentido L. Lima Pinheiro ob. cit. p. 634-635. Fazendo o confronto entre o artigo 28º do C.C. e os artigos 11º da Convenção e 13º do Regulamento veja-se Florbela de Almeida Pires ob.cit. p.63- 66, como refere e desenvolve a A., são assinaláveis as diferenças entre o artigo 28º do C.C. e os dois preceitos Comunitários;

<sup>359</sup> Diversos autores estabelecem uma distinção entre a capacidade genérica para trabalhar e a capacidade especial para a realização de determinados actos jurídicos relativos ao contrato de trabalho, distinta da capacidade geral; na primeira, incluem a capacidade geral de celebração de um contrato de trabalho entendendo que, nos termos da Convenção, seria regulada pela lei pessoal das partes; quanto à capacidade especial, entendem que deverá ser regida por regras de Direito Público e pelas normas imperativas, da lei do local de execução do trabalho. Neste sentido, Mercedes Moya Escudero, “La capacidad del trabajador extranjero en derecho internacional privado español”, REDT nº10,1983. Olga F. Basurko, ob cit p. 80, conclui sobre a questão que é preferível sustentar que tanto a capacidade genérica como as especiais, reguladas nos distintos ordenamentos jurídicos, devem ser submetidas na sua totalidade ao estatuto pessoal dos contraentes.

prejuízo do artigo 13º. Este preceito é muito semelhante ao artigo 11º da Convenção, salvo ligeiras diferenças de redacção que não têm relevância quanto ao que atrás se referiu sobre o artigo 11º da Convenção, que mantém assim toda a sua actualidade.

## CAPÍTULO III - O TRABALHO A BORDO DE PLATAFORMAS PETROLÍFERAS

O trabalho desenvolvido a bordo de plataformas petrolíferas tem determinadas particularidades, requerendo por isso uma abordagem específica. Desde logo haverá que referir o importante facto daquelas poderem ser móveis ou fixas e de se encontrarem, ou não, localizadas em espaços sujeitos à jurisdição de um Estado.

### 1. - Plataformas e navios de prospecção e exploração petrolífera

Antes de abordarmos este tipo específico de trabalho, haverá que precisar o que são plataformas petrolíferas do ponto de vista jurídico. Interessa também fazer a distinção entre plataformas fixas e móveis.

As plataformas petrolíferas são, em princípio, quase todas fixas. Mas, o facto de serem denominadas correntemente de plataformas fixas não implica que não possam deslocar-se de um lado para o outro, mediante mecanismos ou meios de mobilidade próprios<sup>360 361</sup> ou através de rebocadores que as deslocam de um local para outro, situação mais comum. A razão porque são denominadas plataformas fixas prende-se com o facto da sua actividade ser desenvolvida de forma fixa, ou permanentemente imobilizada, no mar ou outro meio aquático, pelo que a sua concepção e construção não contempla *prima facie* a respectiva mobilidade. Como atrás referimos, a sua imobilidade não é absoluta mas deverá ter um carácter permanente. Em alguns casos ocorridos no passado a impossibilidade de mover ou fazer deslocar a plataforma não impediu o seu desmantelamento na quase totalidade<sup>362</sup>.

As denominadas plataformas fixas destinam-se à actividade de pesquisa, exploração, produção e, nalguns casos, ao armazenamento de petróleo, gás natural ou outros

---

<sup>360</sup> Michael Summerskill, *Oil Rigs: Law and Insurance*, Stevens & Sons, 1979, London p.1-16, “Using its owns means or its self propulsion machinery”.

<sup>361</sup> Jonathan S. Kitchen, *Labour law & off-shore oil*, Croom Helm, London, 1977, p.68, “into floating rigs and fixed platforms ...into those which are stationary and those which are moving to another site and into those which are concerned with exploration drilling and those involved in production”.

<sup>362</sup> No Mar do Norte, algumas das plataformas construídas nos finais dos anos 60 e princípios de 70 foram afundadas e não desmanteladas. Eram plataformas que não podiam ser rebocadas tendo-se optado pelo seu afundamento, o que causou grande polémica.

hidrocarbonetos. É o trabalho desenvolvido a bordo deste tipo de plataformas que, fundamentalmente, nos interessa para o nosso estudo.

Existem também navios destinados à actividade de pesquisa e exploração petrolífera, que alguns autores denominam de plataformas móveis, mas que preferimos denominar de navios<sup>363</sup> pois existem algumas semelhanças entre as plataformas móveis e os navios, pelo menos no que toca ao seu aspecto ou aparência<sup>364</sup>. Estes navios apenas desenvolvem a actividade de pesquisa e prospecção e não a actividade de produção e armazenamento<sup>365</sup>. Alguma doutrina<sup>366</sup> entende que quanto a estas

---

<sup>363</sup> São os *drilling ships* sobre os quais falaremos adiante (nota 365), que a maioria dos autores e especialistas na matéria consideram não ser verdadeiros navios, conforme explicaremos.

<sup>364</sup> “*How much precise a definition of a ship can be? No definition can be large enough to contain all the infinite variety of maritime craft, and, at the same time, precise enough to satisfy the legal mind*” George Lazaratos, “The definition of ship in national and international law” RHDJ, nº 22 1-4, ano 1969, p. 58.

<sup>365</sup> Michael Summerskill ob. cit. p.1-16, identifica os seguintes tipos de *offshore mobile drilling units*: drilling ships; drilling barges; semi-submersible; drilling units; submersible drilling units; jack-up drilling units; floating production and storage offshore units (F.P.S.O.).

Quanto à questão de saber se os offshore mobile drilling units poderão ser considerados navios o autor, depois de analisadas e definidas as principais características destes diferentes tipos de engenhos, conclui que lhes faltam algumas das características e qualidades que são essenciais a um navio, nomeadamente no que respeita à jurisdição competente; bandeira ou pavilhão; arrestos; registo; capacidade e tonelagem; Convenções Internacionais que os abrangam ou, pelas quais se regam; regras sobre colisão; regras relativas à responsabilidade civil e respectivos limites; etc. (p.16-56). Embora alguns dos atrás citados engenhos até sejam móveis, como é caso dos *drilling ships* – que o autor define como um engenho com a forma e o aspecto de um navio, capaz de se mover por si mesmo, em virtude de estar dotado de motores para tal efeito, mas especialmente transformado, ou inicialmente construído, para a actividade de pesquisa de petróleo, gás natural ou outro hidrocarboneto em águas profundas - não poderão, no seu entender, ser equiparados ou considerados como um navio devendo ser excluídos desta categoria. O autor entende que estes engenhos poderão ser tratados como um navio para alguns, mas não para todos os efeitos, pelos motivos que atrás se indicaram: “*a drilling unit may be treated as ship for some but not for all purposes*”. Quanto aos restantes engenhos que não os *drilling ships*, o autor considera como alternativa, a possibilidade de serem incluídos na categoria de ilhas artificiais, mas acaba por concluir que estas estruturas flutuantes feitas pelo homem não são nem ilhas, nem navios, para efeitos de Direito Internacional (p.16 ss.).

Analisaremos mais adiante, a propósito da Convenção de Montego Bay, da Convenção para a Supressão de Actos Ilícitos Contra a Segurança da Navegação Marítima e do Protocolo Adicional para a Supressão de Actos Ilícitos Contra a Segurança das Plataformas Fixas Localizadas na Plataforma Continental, a questão das ilhas artificiais.

Outro autor, J. Timagenis, classifica todos estes engenhos fabricados pelo homem, como engenhos mecânicos operando no mar, que não navios: “*engines operating at sea other than ships*”. Afirmando como M. Summerskill que estes engenhos mecânicos não são navios, analisando o seu respectivo estatuto e as semelhanças e diferenças com os navios no que respeita ao respectivo regime jurídico: “The legal status of engines operating at sea other than ships”, RHDJ nº22, Ano 1979, p113- 124.

A tradução do inglês de “drilling ship” ou “drill ship” é navio de perfuração, tendo em conta que “to drill” em português significa perfurar. Parece-nos, salvo melhor, que a tradução à letra não corresponde à verdadeira tarefa ou finalidade destes navios ou embarcações, que é a de pesquisar e explorar a existência de petróleo ou outros hidrocarbonetos no leito do mar. Perfurar ou furar será apenas parte, embora importante, da actividade desenvolvida por estes navios.

Existem autores que para além dos “drilling ships” também se referem a outro tipo de embarcações: as “drilling barges” a diferença reside fundamentalmente no aspecto; “barge” é uma barça sendo o seu aspecto mais plano ou espalmado do que um navio. Não existem entre ambos grandes diferenças para além deste aspecto, salvo quanto à respectiva localização no mar: as “drilling barges” destinam-se a águas mais calmas e menos profundas sendo geralmente utilizadas em rios e estuários. Neste sentido,

plataformas móveis se deverão aplicar as regras relativas aos navios, concretamente as regras determinantes de conexão do critério do pavilhão do navio ou do seu local de matrícula<sup>367</sup>, em virtude das semelhanças existentes entre plataformas móveis e navios, na medida em que se consideram aquelas verdadeiras embarcações.

Ao trabalho a bordo de navios, na falta de escolha de lei pelas partes, é geralmente aplicada a lei do respectivo pavilhão, considerando-se o navio como uma extensão do país da bandeira que este arvora, numa clara analogia com a regra do país de trabalho habitual, constante da Convenção de Roma, artigo 6º 2 a) e do artigo 8º nº2 do Regulamento (Roma I), aplicável a partir de 17.12.09 e que substitui as regras da Convenção.

O critério do pavilhão é um critério antigo, assente no princípio da territorialidade, que surgiu da necessidade de se encontrar um ordenamento jurídico que regulasse as várias relações jurídicas que se estabelecem dentro do navio, bem como todos os factos que nele possam ocorrer, pois a sua mobilidade e constante mutação de lugar conduz a que as relações que nele se estabeleçam e os factos que nele ocorram não possam ser submetidos a uma jurisdição concreta de um determinado Estado. Surgiu assim o critério de que o navio é assimilado ao território do Estado cuja bandeira ostenta, correspondendo a uma parte ou, parcela, flutuante e móvel desse Estado<sup>368</sup>

369

---

M. Summerskill ob.cit. p.3 ss onde o autor refere que, na sua maioria, estas não são dotadas de motores próprios.

<sup>366</sup> Felice Morgenstern, *International Conflicts of Labour Law* O.I.T. (tradução espanhola do Ministerio do Trabajo y Seg. Social), 1987, p. 57 in fine; Marta Casado Abarquero, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional*, Aranzadi, 2008, p.247 ss.

<sup>367</sup> Critério objecto de críticas pela maioria dos autores estudados, na medida em que consideram ser uma ficção considerar-se o navio como fazendo parte do território cuja bandeira ou pavilhão ostenta ou, onde se encontra matriculado.

A Convenção de Roma não estabelece um critério específico para este tipo de trabalho, conforme se conclui do texto do seu artigo 6º; neste sentido, quanto à Convenção o *Rapport .... Giuliano/Lagarde* p. 26, refere: “*Le groupe n’a pas recherché une règle spéciale pour le travail effectué par les membres de l’équipage à bord des navires*”. O Regulamento nº 593/2008 (ROMA I) não trouxe também, quanto a este aspecto, nada de novo; a menos que se entenda que a nova redacção do nº2 do artigo 8º do Regulamento se refere concretamente a este tipo de trabalho, o que não nos parece. A nova redacção veio contemplar, em concreto, o trabalho prestado a bordo de aeronaves, até agora tratado de forma semelhante ao dos navios. Neste sentido, Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho apresentada pela Comissão, 15.12.05, COM(2005) 650 final, considerações sobre o artigo 6º p.7; L. Lima Pinheiro “O Novo Regulamento Comunitário sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I)” R.O.A. ano 68 Set/Dez 2008 p.622 nota (124); S. M. Carbone “Per una modifica delle disposizione preliminari del Codice della Navigazione” RDIPP nº 33; 1997 p. 22 ponto 13; Patrick Chaumette “Loi du pavillon ou statut personnel. Du navire comme lieu habituel de travail ?” DS, 1995- nº12, p.1001-1002.

<sup>368</sup> Foi a posição defendida em 1927 pelo Tribunal Internacional de Justiça, George Lazaratos “The definition of ship in national and international law” RHDI, nº 22 1-4, 1969, p.61.

<sup>369</sup> Aprofundando os problemas que decorrem deste critério, Moura Ramos, *Da Lei ...* p. 930-931.

Este critério tem como vantagens proporcionar ao marítimo uma conexão estável com um determinado território, e um tratamento homogêneo de todos os trabalhadores a bordo, não havendo assim distorções de regimes ou discriminações. Mas, as desvantagens resultantes da sua aplicação são muitas e graves<sup>370</sup>. É o que sucede quando os níveis de protecção dos trabalhadores do país do pavilhão, ou da matrícula, são inferiores aos da nacionalidade do marítimo.

Grande parte dos países que outorgam bandeiras de conveniência são países que possuem um sistema de segurança social e de protecção laboral incipientes, ou praticamente inexistentes. Os armadores que têm os seus navios matriculados nestes países retiram maiores vantagens económicas através das fracas condições de trabalho que oferecem, do que os armadores que têm os navios matriculados nos seus respectivos países de origem. Por estes motivos, ultimamente alguma doutrina tem vindo a propor alternativas a este critério de conexão, propondo a aplicação da lei do lugar de residência habitual, ou da nacionalidade do trabalhador/marítimo<sup>371</sup>; da lei do estabelecimento que contratou o trabalhador, ou da sede do empregador<sup>372</sup>; da lei nacional do armador<sup>373</sup> ou ainda, como desenvolveremos adiante e nos parece a melhor solução para este tipo de trabalho, na ausência de escolha de lei, o critério dos vínculos mais estreitos que o contrato de trabalho possa apresentar com a lei de um outro país: o princípio da proximidade.

Dadas as semelhanças, parece-nos de aplicar ao contrato de trabalho desenvolvido a bordo de plataformas petrolíferas móveis, as regras relativas aos navios. As críticas referidas quanto aos critérios de conexão para os navios mantêm-se por isso quanto às plataformas móveis.

---

<sup>370</sup> O critério da *lex loci laboris*, como um dos critérios mais importantes quanto aos contratos de trabalho plurilocalizados, na ausência de escolha de lei pelas partes, não oferece a melhor das soluções quanto ao trabalho desenvolvido a bordo de navios, Marta Casado Abarquero, *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo internacional* p. 246 ss.

Apontando as desvantagens do critério do pavilhão, e das bandeiras de conveniência, Patrick Chaumette “Loi du pavillon ou statut personnel. Du navire comme lieu habituel de travail ?” DS, 1995-nº12, p.997 ss. Felice Morgenstern ob. cit. p. 55-56.

<sup>371</sup> Analisando este elemento de conexão em concreto e detalhadamente quanto ao trabalho marítimo, Patrick Chaumette, idem, p.1000 ss.

<sup>372</sup> É o critério proposto por Moura Ramos, em alternativa ao critério do pavilhão ou da matrícula; “O contrato individual de trabalho em DIP” p.162-163 e *Da Lei* ..., p. 930-931.

<sup>373</sup> Patrick Chaumette, ob. cit. p.1000 ss.

Maiores problemas se levantam quanto às plataformas fixas. Não encontramos qualquer noção ou referência sobre plataformas petrolíferas na nossa doutrina, legislação e jurisprudência. No entanto, a Convenção para a Supressão de Actos Ilícitos Contra a Segurança da Navegação Marítima e o Protocolo Adicional para a Supressão de Actos Ilícitos Contra a Segurança das Plataformas Fixas Localizadas na Plataforma Continental, concluídas em Roma em 10 de Março de 1988, no âmbito da Organização Marítima Internacional e das Nações Unidas, a que Portugal aderiu e em vigor na nossa ordem jurídica desde 04.04.96<sup>374</sup>, contém uma definição de plataforma fixa no artigo 1º nº 3 do Protocolo Adicional, consistindo em *“toda a ilha artificial, instalação ou estrutura ligada de forma permanente ao fundo do mar, com o objectivo de exploração ou pesquisa de recursos ou com outros fins de natureza económica.”*<sup>375</sup>.

Por seu lado, a Convenção de Montego Bay refere no seu artigo 60 nº1 que: *“na zona económica exclusiva, o Estado costeiro tem o direito exclusivo de construir e de autorizar e regulamentar a construção, operação e utilização de: a) ilhas artificiais; b) instalações e estruturas para os fins previstos no artigo 56º e para outras finalidades; c) instalações e estruturas que possam interferir com o exercício dos direitos do Estado costeiro na zona”*, referindo-se ainda no nº 8 do artigo que: *“As ilhas artificiais instalações e estruturas não têm o estatuto jurídico de ilhas. Não têm mar territorial próprio e a sua presença não afecta a delimitação do mar territorial, da zona económica exclusiva ou da plataforma continental ...”*<sup>376</sup>.

Do que atrás se expôs podemos definir uma plataforma petrolífera como uma estrutura, em aço e ferro, feita pelo homem, que pode, ou não, ser dotada de mecanismos e motores que lhe permitam mover-se autonomamente, embora o seu fim principal não seja a navegação; estas estruturas destinam-se a manter-se fixas durante certo período de tempo num determinado meio aquático (águas baixas, pantanosas ou profundas), tendo em vista a prossecução da actividade para a qual foram concebidas e que poderá consistir na pesquisa, produção e, ou, armazenamento de petróleo, gás

---

<sup>374</sup> D.R. I Série-A de 12.08.94.

<sup>375</sup> A referida Convenção também nos dá uma noção de navio no seu artigo 1º, *“uma embarcação de qualquer tipo que não esteja ligada de forma permanente ao fundo do mar e abrange as embarcações de sustentação hidrodinâmica, submersíveis ou quaisquer outras estruturas flutuantes”*.

<sup>376</sup> Considerando as plataformas petrolíferas como ilhas flutuantes “floating islands”, comparando as diferenças entre estas e os navios, veja-se George Lazaratos, “The definition of ship in national and international law”, RHDI, ano 22, 1-2, 1969 p. 74 e 86.

natural ou outros hidrocarbonetos, ou ainda, para prestação de apoio logístico a estas actividades.

## 2. – O trabalho a bordo de plataformas petrolíferas

Haverá que abordar agora os aspectos laborais relativamente a todo o conjunto de pessoas que executam o seu trabalho a bordo de uma plataforma petrolífera, quer seja fixa ou móvel. Conforme atrás referimos as plataformas móveis têm grandes semelhanças com os navios, denominando-se na linguagem petrolífera *drilling ships*, em português são geralmente denominados navios de pesquisa e exploração petrolífera.

Consoante estejamos perante um navio deste tipo, que considerámos como sendo uma plataforma móvel, ou perante os restantes tipos de plataformas fixas, ou conforme a plataforma se dedique à actividade de simples pesquisa ou à actividade de extracção e produção de petróleo, gás natural ou outros hidrocarbonetos, existirão diferenças na composição do conjunto de trabalhadores que terão a bordo <sup>377</sup>, porque as tarefas a desempenhar serão diferentes e a respectiva qualificação dos trabalhadores também. Apesar destas diferenças, é possível estabelecer um padrão do conjunto de trabalhadores a bordo de uma plataforma e respectivas tarefas. Encontraremos assim numa ordem de importância: o pessoal de perfuração (*drilling crew*) encarregue da torre de perfuração (*rig*) do navio ou da plataforma; este conjunto de trabalhadores é geralmente dirigido no caso de plataformas fixas por um engenheiro especialista em perfurações e pesquisa no solo marinho. Encontramos a equipa de produção (*production staff*) no caso da plataforma se dedicar à extracção e produção de petróleo, gás natural ou outro hidrocarboneto; esta equipa é também comandada por um engenheiro especializado. Qualquer destas equipas é composta não só por engenheiros especializados em perfuração marinha e em extracção petrolífera ou

---

<sup>377</sup> Para mais desenvolvimentos, Jonathan S. Kitchen, *Labour Law & Off-shore oil* Croom Helm, London, 1977, p. 68 e ss. A obra embora com cerca de 30 anos mantém-se ainda muito actual no que respeita à definição e identificação das principais tarefas e respectivas profissões a bordo de uma plataforma.

O autor divide o trabalho executado a bordo de uma plataforma em duas grandes áreas: o trabalho directamente ligado à pesquisa, exploração e produção petrolíferas e o restante trabalho não ligado a estas actividades mas necessário ao funcionamento e operacionalidade da plataforma: alimentação e limpezas, marinagem e pilotagem; radio-operador; assistência médica. No caso dos navios de pesquisa petrolífera (*drilling ship*) existirá ainda uma tripulação composta por marinheiro(s) e engenheiro(s) navais.

outros hidrocarbonetos, como também de geólogos e outros técnicos altamente especializados. Existem plataformas que, para além da extracção e produção, também fazem o armazenamento do petróleo, gás natural ou outros hidrocarbonetos, que são posteriormente transferidos para navios tanques. Encontramos ainda a equipa de marinheiros (*marine crew*) chefiada geralmente por um engenheiro naval (*marine engineer*); no caso dos navios de pesquisa e exploração petrolífera (*drilling ships*) o número de trabalhadores desta equipa é bastante maior pois a actividade de pilotagem requer sempre alguém presente, em virtude de estarmos perante um navio e não de uma estrutura fixa. Os restantes trabalhadores a bordo da plataforma podem ser agrupados nas seguintes categorias: mecânicos; electricistas; soldadores e tubistas, contratados com a finalidade de dar apoio às duas principais equipas acima identificadas. Para além destes trabalhadores, encontramos ainda um piloto e um técnico de manutenção de helicópteros, no caso de o acesso à plataforma ser feito por este meio de transporte; a equipa de confecção de refeições e limpezas (*catering and housekeeping*) encarregue da alimentação e confecção de refeições a bordo para todos os que se encontram na plataforma ou navio e de toda a limpeza e manutenção dos quartos para descanso do pessoal, zonas de lazer e casas de banho; a equipa de mergulhadores; o rádio operador, necessário para manter o contacto da plataforma ou do navio com o mundo exterior via rádio ou satélite; o técnico especialista em primeiros socorros que poderá ser um médico ou um enfermeiro, dependendo do número de pessoas a bordo da plataforma e da distância a que esta se encontra de outros meios médicos; no topo de todas as equipas encontra-se o responsável máximo da plataforma encarregue da coordenação geral, normalmente um engenheiro.

Numa plataforma, existem ainda diferenças entre trabalhadores qualificados, que são todos aqueles profissionais que possuem uma licenciatura e uma especialização ou pós-graduação universitárias numa determinada área, e experiência profissional relevante nessa área; e trabalhadores considerados como não qualificados cujas habilitações profissionais não se baseiam em graus académicos, mas que possuem simplesmente uma experiência profissional relevante: são geralmente estes trabalhadores que se ocupam das tarefas não especializadas ou semi-especializadas.

Por último, haverá que referir um aspecto importante no que toca às plataformas petrolíferas, sobretudo as fixas: quer estejam localizadas no Mar do Norte, em África ou, em qualquer outro local do globo, quando se encontram a funcionar em plena

actividade, funcionam sempre 24 horas por dia<sup>378</sup>. Por outro lado, em virtude do local onde se encontram, geralmente no mar e em locais afastados de terra, não permite aos trabalhadores que nela trabalham o seu regresso a casa no final do seu período diário de trabalho; até porque, o local de residência da grande maioria dos trabalhadores que prestam o seu trabalho a bordo da plataforma é bem distante do local onde esta se encontra.

O regime de trabalho a bordo de uma plataforma é sempre realizado em regime de turnos. O período normal diário de trabalho dos trabalhadores a bordo da plataforma pode ser, em regra, de 12 horas de trabalho, seguido de um período de repouso de 12 horas; ou de 8 horas de trabalho diário, seguido de 16 horas de repouso. Isto significa que, como a plataforma está sempre em funcionamento, para um mesmo posto de trabalho terão obrigatoriamente de existir, pelo menos, dois trabalhadores a bordo para o desempenho da respectiva tarefa. Existem interrupções e intervalos durante o período normal de trabalho diário para refeições, e outras interrupções ditadas por razões técnicas, pela existência de regulamentação específica relativa a segurança, higiene e saúde, ou ainda por outros motivos<sup>379</sup>.

---

<sup>378</sup> O que poderá eventualmente suceder, sobretudo em zonas muito agrestes, nomeadamente como o Mar do Norte ou a Sibéria, é a plataforma encerrar durante os meses de Inverno por razões de segurança, retomando a actividade no restante período do ano. Como advertem os especialistas, esta suspensão da actividade por um determinado período aumenta consideravelmente os custos da plataforma e a operação de pesquisa, exploração ou produção. Quando a plataforma está a ser deslocada de um local para outro também não se encontra em plena actividade: nestas situações só se encontra a bordo o pessoal indispensável para a deslocação; quando chega ao local de destino e se fixa nesse local, é que todas as equipas de trabalhadores que em texto identificámos entram a bordo e iniciam as suas funções, pois é nessa altura que a plataforma inicia a sua actividade em pleno.

<sup>379</sup> O período diário de trabalho de 8 ou 12 horas que em texto referimos é condicionado, sobretudo, por dois factores : a) pelas tarefas desempenhadas pelo trabalhador e a categoria profissional a que pertence; b) pela zona do mundo onde a plataforma desenvolve a actividade. Em certas zonas do globo não existe uma supervisão pelas autoridades dos países onde a plataforma se encontra localizada muito apertada, ou não existem regras específicas sobre o trabalho realizado a bordo de plataformas petrolíferas; estes factores permitem ao empregador a possibilidade de ditar sem grandes restrições regimes de tempo de trabalho diário de 12 horas, seguido de 12 horas de descanso ou repouso; os sindicatos do sector, ou a existência de uma convenção colectiva que abranja os trabalhadores (uma, ou várias categorias de trabalhadores) poderão, não obstante a existência de regras locais incipientes, a inexistência de quaisquer regras concretas sobre este tipo de trabalho ou por a plataforma se encontrar num espaço não submetida à jurisdição de um Estado, afastar o regime de 12 horas de trabalho imposto (unilateralmente) pelo empregador. Por outro lado, é também importante que o empregador conheça quais os regimes de organização do tempo de trabalho que naquele local em concreto devem ser observados, facto que nem sempre acontece e que gera com alguma frequência situações de conflito que poderiam ser evitadas. No mar do Norte, no que toca aos países da UE, a regulamentação laboral em matéria de organização do tempo de trabalho, encontra-se actualmente prevista em termos gerais na Directiva Comunitária 2003/88/CE de 04.11.03, que nos seus artigos 2º e 20º estabelece regras para o trabalho prestado em instalações *offshore* directa ou indirectamente ligadas à prospecção, extração ou exploração de recursos minerais, incluindo os hidrocarbonetos (artº 2º nº 8.); esta Directiva substituiu a Directiva 2000/34/CE, que também já continha regras sobre organização do tempo de trabalho quanto a esta actividade nos seus artigos 2º e 17º-A, que foram transpostas para as respectivas legislações

Os regimes de período de dias de trabalho são também específicos nas plataformas. Tendo em conta o período diário de trabalho, que atrás se referiu<sup>380</sup>, a dureza do mesmo (exigindo uma excelente forma física), e as condições de isolamento e de convivência a que estes trabalhadores estão sujeitos, estabeleceu-se um regime de tempo trabalho que poderá ir de 14 dias de trabalho, seguido de 14 dias de descanso compensatório<sup>381 382</sup>, ou outros regimes de duração do período de dias de trabalho<sup>383</sup>.

---

nacionais; existem ainda leis nacionais sobre a matéria em alguns países da UE quanto ao trabalho prestado nas suas águas territoriais; refira-se a título meramente exemplificativo a Lei holandesa relativa ao trabalho nas indústrias mineiras no Mar do Norte («WAMN»), em vigor desde 1993. Os sindicatos e a contratação colectiva do sector, desempenham também um importante papel ditando regras (de fonte negocial) sobre o tempo de trabalho. Muitos países não pertencentes à UE têm também regras legais muito específicas sobre a organização do tempo de trabalho desenvolvido em instalações *offshore* directa ou indirectamente ligadas à pesquisa, extracção ou exploração de recursos minerais ou outros hidrocarbonetos; citem-se a título de exemplo a Noruega, Angola, México, Canadá. Não conhecemos em Portugal regras sobre este tipo de trabalho salvo as constantes das directivas comunitárias, transpostas para a nossa ordem jurídica. Para mais desenvolvimentos numa perspectiva geral e não sobre esta actividade em concreto, quanto à organização do tempo de trabalho, destacamos as obras de Júlio Gomes, *Direito do Trabalho* vol. I, 2007, p. 650 ss. (ponto 42); Monteiro Fernandes *Direito do Trabalho*, 14ª edição, 2009, p. 347 ss. (pontos 27 e 28).

<sup>380</sup> Poderá levantar-se a questão de o trabalhador estar sempre disponível, mesmo quando está no seu período de descanso; a fronteira entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso nem sempre é absolutamente clara. O assunto tem vindo a suscitar aceso debate, tendo o TJCE analisado o problema em diversos acórdãos que têm suscitado polémica; destacamos o acórdão SIMAP, de 03.10.00 (proc. 303/98, CJ-TJCE I-7963) e o acórdão Jaeger de 09.09.03 (proc. C-151/02, CJ-TJCE I-8389). A questão fundamental que se coloca é saber se deve ser qualificado como tempo de trabalho efectivo a situação de um trabalhador que embora não esteja a trabalhar, se encontra todavia à disposição da entidade empregadora, no local de trabalho. A doutrina, com base nos referidos acórdãos do TJCE e na Directiva Comunitária 93/104/CE (entretanto substituída pelas Directivas 2000/34/CE e 2003/88/CE, que não vieram trazer alterações sobre o assunto), tem divergido quanto aos três requisitos constantes da Directiva sobre “tempo de trabalho”: 1º - período durante o qual o trabalhador está a trabalhar; 2º - se encontra à disposição da entidade empregadora; 3º - e no exercício da sua actividade ou das suas funções; discutindo-se se os referidos requisitos devem, ou não, ser cumulativos. O TJCE, no ac. SIMAP, em oposição às conclusões do Advogado Geral (que entendia serem os requisitos da Directiva alternativos e autónomos entre si), entendeu que os três requisitos deveriam ser cumulativos para se poder qualificar como tempo de trabalho: “*por tempo de trabalho se deve entender o período durante o qual o trabalhador está presente no posto de trabalho, está à disposição da entidade patronal e exerce efectivamente as suas funções*”. Posição que o TJCE continuou a manter no ac. Jaeger. A legislação laboral de muitos países da UE consagra a existência de um “*tempo de terceiro tipo*”, que não será em rigor tempo de trabalho, nem tempo de descanso, no entender da doutrina; é o caso da “*astreinte*” consagrada em França. Para mais desenvolvimentos, para além dos citados acórdãos do TJCE, vejamo-nos na doutrina portuguesa Júlio Gomes, *Direito do Trabalho* vol. I, 2007, p. 651ss.; Albino Mendes Baptista, “Tempo de trabalho efectivo, tempos de pausa e tempo de «terceiro tipo»” RDES, 2002 Jan-Mar. p. 29ss.; ac. do STJ de 13.07.05, CJ-STJ T.II, 2005, p.285ss. Na nossa pesquisa não encontramos a abordagem deste assunto, em concreto quanto ao trabalho a bordo de plataformas petrolíferas, mas somos de opinião que as posições da doutrina e a jurisprudência citadas poderão servir de base quanto a esta problemática neste tipo específico de trabalho.

<sup>381</sup> Refira-se que poderão existir outros regimes de tempo de trabalho: nomeadamente de 7 dias de trabalho seguido de 7 dias de descanso compensatorio, 28 dias de trabalho seguidos de 28 dias de descanso compensatorio, dependendo dos acordos existentes entre os sindicatos, o operador da plataforma e a lei vigente no local de trabalho, nos casos em que a plataforma se encontra num espaço sujeito à jurisdição de um Estado. Nem sempre o período de descanso compensatorio é igual ao regime de tempo de trabalho, não existindo uma regra geral uniforme. O trabalho a bordo de plataformas

---

petrolíferas no Mar do Norte está sujeito a rigoroso controlo pelas das autoridades dos diversos Estados que detêm a respectiva jurisdição, existindo regras específicas que regulam este tipo de trabalho, ao contrário do que sucede por vezes noutros locais do mundo onde, embora a plataforma esteja localizada num espaço sujeito à jurisdição de um Estado, porque situada na sua Plataforma Continental, Mar Territorial ou Z.E.E. a supervisão das condições de trabalho a bordo é menos rigorosa, motivada pela incipiente regulamentação das condições de trabalho e pela ausência de regras concretas disciplinadoras deste tipo de trabalho.

<sup>382</sup> O descanso compensatório tem levantado alguma polémica, sendo por vezes confundido, intencionalmente, pelo empregador com as férias. No que toca ao nosso ordenamento, o descanso compensatório tem por finalidade compensar o trabalhador pelo trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, artigos 229º; 230º, 269º do C.T. e CRP artigo 59º nº1 d) e nº2 b). As férias, de acordo com o referido preceito constitucional, actualmente consagradas no artigo 237º e ss. do C.T., têm por objectivo essencial assegurar o repouso do trabalhador e a sua plena recuperação física. Palma Ramalho, ob. cit. vol. II, p. 484, refere como objectivo acessório a ideia de prémio ou recompensa na medida em que, actualmente, se prevê a possibilidade de majoração do respectivo período no caso de ausência de faltas pelo trabalhador. A maioria da doutrina portuguesa aponta as seguintes características quanto ao direito às férias: a irrenunciabilidade, característica que actualmente não é absoluta, no que toca ao gozo efectivo, nos termos do disposto nos artigos 237º nº3 e 238º nº5; a continuidade, característica actualmente também não absoluta, nos termos do disposto no artigo 241º nº 8 do C.T.; a anualidade; e, por último, a obrigação por parte do empregador do pagamento das prestações pecuniárias relativas às férias como se o trabalhador estivesse ao serviço efectivo, e o pagamento de um subsídio. No que toca ao trabalho desenvolvido a bordo de plataformas petrolíferas em que o regime de tempo de trabalho é idêntico ao regime de tempo de descanso são, muitas vezes, confundidos o descanso compensatório e as férias. Pela nossa parte, em face do que acabamos de expôr, não devem ser confundidos. O assunto foi abordado no ac. da Relação de Évora de 12.01.99, CJ, 1999, T.I, p.294 ss.; nestes autos o tribunal aplicou ao contrato de trabalho a lei angolana; esta, por seu turno, consagrava um regime especial para os trabalhadores das empresas petrolíferas em laboração em Angola no Despacho 65/91 de 5.7; o referido diploma legal, sem afastar o princípio da irrenunciabilidade do direito a férias, consagrado na Lei Geral do Trabalho Angolana, permitia ou autorizava “o pagamento de uma compensação monetária em substituição do gozo efectivo de férias aos trabalhadores das empresas do Sector Petrolífero afectos ao regime de tempo de trabalho igual ao tempo de descanso.....O que significa que, embora se reconheça a necessidade das férias para todos os trabalhadores – para lhes permitir a recuperação das energias físicas e mentais – uma vez que existem no terreno empresas daquele sector dos petróleos que laboram em regime de tempo de trabalho igual ao tempo de folga – o que permite a recuperação das energias físicas e mentais despendidas pelo trabalhador o fundamento e efeito das férias estão salvaguardados. Mas, sendo um direito não gozado, permite-se que seja compensado monetariamente.... A alegação da apelante, considerando que ele (trabalhador) tinha cinco meses de folgas e mais um de férias é puro artificialismo .... Bem andou, pois, a sentença recorrida em condenar a apelante no pagamento daquela compensação monetária, por inteiramente devida ao apelado” (p. 296). Veja-se um entendimento semelhante no ac. do STJ de 25.01.00 CJ-STJ, 2000 T.I p.259 ss.

Em face do referido, haverá que ter em conta o regime jurídico referente às férias e ao descanso compensatório, que seja aplicável ao caso concreto, sendo certo que estes são tratados de forma diferente pelos vários ordenamentos jurídicos e muitos não consagram o direito às férias irrenunciável.

<sup>383</sup> Dependendo de diversos factores, indicados nas notas anteriores: o tipo de trabalho que se desenvolve, os acordos existentes entre os sindicatos que representam os trabalhadores e a empresa encarregue de gerir a plataforma; o local onde a plataforma se encontra, que pode ter regulamentação específica sobre os regimes do tempo de trabalho para a actividade de pesquisa, exploração e produção petrolífera, de gás natural, ou outros hidrocarbonetos.

Em regra é o proprietário da plataforma quem procede à contratação de todos, ou maioria, dos trabalhadores para trabalharem a bordo desta; existe também o recurso a sub-empregados, sobretudo no que respeita ao trabalho considerado menos especializado; alguns dos trabalhadores altamente especializados, podem ser directamente contratados pela empresa encarregue de gerir a plataforma que é geralmente a operadora: é a empresa encarregue da perfuração, pesquisa e exploração e que gere toda a actividade da plataforma. As empresas petrolíferas (individualmente, em consórcio ou mediante outras formas de cooperação empresarial com outras empresas) detêm as concessões para proceder à pesquisa, exploração e produção de um determinado bloco (área em metros quadrados) no mar, ou em terra, durante um certo período de tempo. Para procederem a essa pesquisa, exploração ou produção

Numa plataforma, um determinado posto de trabalho requer, pelo menos, quatro trabalhadores: dois, estarão ao mesmo tempo na plataforma, enquanto os outros dois gozam o período de descanso compensatório <sup>384</sup>.

### **3. – Problemática dos contratos de trabalho a bordo de plataformas petrolíferas**

Haverá que tratar agora dos aspectos relativos aos contratos de trabalho do conjunto dos trabalhadores que executam o seu trabalho a bordo de uma plataforma petrolífera, contratos que, na grande maioria, apresentam elementos de extraneidade, encontrando-se em conexão com diferentes ordens jurídicas.

A determinação da, ou das, conexões relevantes quanto ao direito material aplicável aos contratos de trabalho plurilocalizados que se executam a bordo de uma plataforma petrolífera não é tarefa fácil, abrindo-se um leque de possibilidades ou de diferentes elementos de conexão que poderão ser relevantes e que se enumeram:

---

têm de alugar uma plataforma, no caso da companhia petrolífera não possuir plataformas. Na actualidade, muitas empresas petrolíferas são as proprietárias das plataformas.

Toda a actividade e funcionamento da plataforma pode ser gerida directamente pela empresa petrolífera; neste caso desempenha também funções de operadora. Se não pretender desempenhar esta função, contrata um operador. O operador é a empresa encarregue de gerir toda actividade da plataforma. O contrato celebrado entre o proprietário da plataforma e o operador é denominado *drilling contract* (contrato de perfuração), através deste, por um determinado período de tempo o proprietário aluga a plataforma ao operador, mediante o pagamento de certas contrapartidas em dinheiro e o cumprimento de certas obrigações; são contratos bastante extensos e complexos onde todas as obrigações e direitos de ambas as partes estão devidamente mencionados. Para mais desenvolvimentos quanto ao clausulado destes contratos, obrigações a cargo do operador e do proprietário da plataforma, veja-se M. Sumerskill, ob. cit. capítulo-7, p.247 ss.

Como referimos, o proprietário da plataforma, que pode ser a empresa petrolífera, é a entidade encarregue de providenciar os trabalhadores ou, pelo menos, as equipas mais importantes: perfuração; produção; marinagem e pilotagem no caso dos navios de pesquisa; alimentação e limpezas. O operador da plataforma poderá, eventualmente, por seu lado proceder também à contratação de algum técnico especializado mas, o grosso da contratação de trabalhadores encontra-se a cargo do proprietário da plataforma. Muitas vezes este recorre a empresas especializadas nas diversas áreas para obter o fornecimento dos diversos trabalhadores que são necessários, através de sub-empregadas; por isso, muitas vezes, num contrato de trabalho a entidade empregadora é o sub-empregado e não o proprietário da plataforma; a questão tem importância no que toca ao exercício dos poderes de direcção e disciplinar: as ordens recebidas por estes trabalhadores são-lhes dadas directamente por funcionários do operador e não por um seu superior hierárquico, pertencente à sua entidade empregadora. Quanto ao exercício do poder disciplinar, também surgem situações complexas pois, na falta de superior hierárquico da entidade empregadora a bordo, o operador não tem poderes para exercer este poder, a menos que exista delegação destes poderes pelo empregador. Tem-se entendido que o responsável máximo da plataforma terá este poder disciplinar à semelhança do que ocorre com o capitão do navio, também ele detentor de poderes de autoridade, mas a matéria não foi ainda doutrinariamente tratada.

<sup>384</sup> Também significa que as acomodações para os trabalhadores têm de ser a dobrar ou triplicar, o que num espaço tão pequeno como é o da plataforma pode constituir um importante problema.

- Competência da lei do Estado onde a plataforma se encontra localizada; é um elemento importante nos casos em que a plataforma se encontra localizada num local sujeito à jurisdição de um Estado; se esta se encontra num local não sujeito a qualquer jurisdição de um Estado não é possível recorrer-se a este elemento de conexão<sup>385</sup>.
- Competência da lei do local de execução do trabalho (*lex loci executionis*); pelas razões que atrás se referiram, poderá não ser possível recorrer-se a este elemento de conexão. No caso da plataforma se encontrar num local sujeito à jurisdição de Estado, é um elemento de conexão importante que será abordado com o ponto anterior por estar com ele conexo.
- Competência da lei do Estado onde a plataforma se encontra matriculada;
- Competência da lei do Estado onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador, ou da sede da empresa contratante;
- Competência da lei da nacionalidade do trabalhador ;
- Competência da lei com a qual o contrato de trabalho apresenta os vínculos mais estreitos;
- Competência das normas imperativas;
- Competência da lei escolhida pelas partes;
- Competência da lei mais favorável ao trabalhador;

Para além do problema da determinação das conexões relevantes, outro aspecto importante deve também ser destacado, na medida em que influencia o jogo de elementos de conexão que acabámos de expor:

- Quando a plataforma se encontra instalada num local sujeito à jurisdição de um Estado.
- Quando a plataforma se encontra instalada num local não sujeito a qualquer jurisdição de um Estado.

---

<sup>385</sup> “*Contratos de trabajo a desarrollar en espacios no sometidos a soberanía estatal. Estos supuestos son cada vez más frecuentes, - trabajo en plataformas petrolíferas, trabajos submarinos, viajes espaciales, expediciones à la Antártida etc -. A falta de elección de Ley, no puede recurrirse a la Ley del país donde se prestan los servicios, por razones evidentes...*”, Calvo Caravaca /J. Carrascosa González, *Derecho Internacional Privado* - vol. II, 2007, Comares, Granada, 2007, p. 505.

« *espaces sans souveraineté – La détermination de la loi locale fait difficulté tout d’abord quand le fait générateur d’obligation est survenu dans un espace où ne s’exerce aucune souveraineté. C’est le cas de l’abordage en haute mer ou de la collision d’avions non localisable au-dessous du territoire d’un État...* » H. Batifol et P. Lagarde, *Droit International Privé* -T II, 1983, p.245.

Contemplando expressamente a situação do trabalho a bordo de plataforma petrolíferas, veja-se a proposta de redacção do artigo 6º 2b) constante da proposta de regulamento sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I) apresentada pela Comissão em 15.12.2005; COM (2005) 650, proposta que não passou para o texto final do Regulamento nº 593/2008 (Roma I) de 17.06.08.

Passaremos de seguida à análise dos elementos de conexão atrás referidos. Quanto aos dois primeiros elementos de conexão enumerados: lei do Estado onde a plataforma se encontra localizada e lei do local de execução do trabalho (*lex loci executionis*), serão abordados a propósito das plataformas localizadas em local sujeito à jurisdição de um Estado, pelo que não iniciaremos a nossa análise por estes.

### **3.1 - Competência da lei do Estado onde a plataforma se encontra matriculada**

Contrariamente ao que sucede com os navios, obrigados à matrícula e registo, nem sempre as plataformas petrolíferas estão obrigatoriamente sujeitas a esta formalidade, não existindo uma regra uniforme em todo o mundo.

O local da matrícula da plataforma não se deve confundir com o local onde, temporariamente, esta exercerá a sua actividade. À semelhança do critério do pavilhão, ou matrícula, dos navios, será um elemento de conexão que corresponde a uma ficção mas que terá como vantagem a possibilidade de tratar todos os contratos de trabalho dos trabalhadores que nela desempenham as suas funções, de modo uniforme e homogéneo, submetendo-os à lei do local onde esta se encontra matriculada.

Alguns países condicionam a actividade de prospecção e exploração de recursos naturais nas suas águas à concessão de uma licença, ou autorização. Esta licença, que por vezes também poderá corresponder a uma matrícula, mas temporária, é geralmente exigida por razões de natureza fiscal para efeitos de pagamento de impostos, de direitos de exploração e pesquisa, ou ainda, por razões de registo da estrutura fixa, semelhante ao registo de bens imóveis, tendo em conta que as plataformas constituem instalações ou estruturas ligadas de forma permanente ao fundo do mar, durante um certo período de tempo, com o objectivo de exploração, aproveitamento e pesquisa de recursos naturais, ou outros fins de natureza económica

386 387 388

---

<sup>386</sup> Neste sentido, a Convenção de Montego Bay, artigo 60 n° 1 e o Protocolo para a Supressão de Actos Ilícitos Contra a Segurança das Plataformas Fixas Localizadas na Plataforma Continental, artigo 1° n°3.

<sup>387</sup> Referindo-se à necessidade de obtenção de uma licença para efeitos fiscais, no caso da Grécia, veja-se J. Timagenis, “The legal status of engines operating at sea other than ships” RHDJ, n°32,1-4, 1979, p.117, onde o autor refere a existência de legislação específica, Lei 468/76, relativa à pesquisa, exploração e produção de hidrocarbonetos, que obriga ao registo das instalações ou plataformas fixas, num registo especial mantido no Departamento Central de Policia do Porto do Pireu (*Piraeus Central*

Por vezes, para além da concessão de uma licença, pelo país onde se vai desenvolver a actividade de pesquisa, exploração, ou produção, é também exigida à empresa que vai proceder a esta actividade a constituição de um estabelecimento estável no país, subordinando-se até a concessão da licença a este requisito. Poderá ser uma simples sucursal, escritório de representação ou uma empresa de direito local, cujos tipos variarão de país para país consoante o que os respectivos ordenamentos consagram. Estes estabelecimentos estáveis podem assim não ter qualquer correspondência com o local da sede do proprietário da plataforma, sendo apenas o local onde, durante um período de tempo, ela se encontrará em actividade e muitas vezes, pouca ou nenhuma actividade económica desenvolvem, tendo apenas sido criados para efeitos de obtenção de licenças de exploração temporárias.

### **3.2 - Competência da lei do Estado onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador ou, da sede do empregador**

A vantagem deste critério de conexão é o de permitir que todos os contratos de trabalho dos trabalhadores a bordo de uma plataforma possam ser tratados de forma

---

*Port Police office*). As referidas instalações e estruturas flutuantes pertencentes a empresas, gregas ou estrangeiras, que tenham concessões ou contratos para exploração, produção ou simples pesquisa de hidrocarbonetos, celebrados com o Estado, ou com a Empresa Pública que detém as concessões petrolíferas na Grécia, estão obrigadas ao registo na entidade atrás indicada das plataformas fixas. Para efeitos fiscais, veja-se a p.119 onde se refere que as plataformas petrolíferas também estão sujeitas a registo para efeitos de tributação indicando-se a legislação fiscal a que estão sujeitas. O autor também refere (p.123) que as plataformas fixas estão sujeitas, quanto a alguns aspectos, às regras referentes ao Registo de imóveis muito embora o local onde se encontram instaladas não seja um local passível de propriedade privada: são águas territoriais, plataforma continental ou Z.E.E. pertencentes ao Estado Grego; é sempre, no entanto, obrigatório que as plataformas fixas tenham uma licença concedida pelas autoridades Gregas.

No caso do Reino Unido, M. Summerskill, ob. cit. p.52, refere que, em consequência do *Mineral Workings (Offshore Installations) Act* de 1971, foram estabelecidas em 1972 regras relativas ao registo de plataformas no *Regulations Offshore Installations*, obrigando a que todas as instalações fixas ou móveis (*all offshore installations*) tenham de estar registadas no *Department of Energy*. O registo da plataforma deverá preceder qualquer pedido de autorização para operar nas águas territoriais do Reino Unido. A expressão *offshore installation* é usada com um significado lato, abrangendo toda a espécie de plataformas fixas ou móveis. O autor refere ainda que este registo é distinto das regras relativas ao registo de navios, regulado por diferente diploma legal: *Merchant Shipping Acts*. Referindo-se ainda ao aspecto da classificação das plataformas para efeitos de tonelagem e capacidade, indica que à semelhança do que acontece com os navios e aeronaves, as plataformas fixas e móveis também podem ser objecto de classificação, mencionando-se as respectivas entidades que poderão proceder à classificação das plataformas, quanto à capacidade e tonelagem mas afirmando que é uma matéria algo polémica (p.22).

<sup>388</sup> Parece-nos, do que estudámos, ser de concluir que exigência de uma licença será sempre necessária. O que varia de país para país serão as entidades oficiais encarregues de atribuição das licenças ou matrículas, bem como os organismos ou as entidades oficiais com competência para, em nome dos Estados, procederem à gestão dos recursos petrolíferos, de gás natural ou outros hidrocarbonetos.

idêntica. Toda a colectividade de trabalhadores estará assim sujeita às mesmas condições pelo que, todos os conflitos emergentes de um contrato de trabalho, qualquer que seja a nacionalidade do trabalhador, serão regidos pela lei da sede da empresa, ou pela lei onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador. Por vezes a sede da empresa contratante, ou o estabelecimento que contratou o trabalhador, são o principal ponto de contacto ou o elemento unificador dos contratos de trabalho<sup>389</sup>.

No entanto, haverá que fazer uma distinção pois na verdade estamos perante dois critérios de conexão distintos: a aplicação do critério da lei da sede da empresa que contratou o trabalhador é um critério que efectivamente poderá criar uma homogeneidade de soluções, permitindo tratar de forma idêntica todos os contratos de trabalho dos trabalhadores a bordo da plataforma. Por seu lado, a opção pelo critério da lei do local onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador pode não trazer, ao contrário do que sucede com critério da lei da sede, uma homogeneidade de soluções, ao nível dos contratos de trabalho, da colectividade dos trabalhadores a bordo da plataforma. Com efeito, a prática habitual de contratação de trabalhadores, especializados ou não, para trabalharem a bordo de plataformas petrolíferas tem características muito especiais; a maioria deles são recrutados através de anúncios que circulam na Internet, ou publicados em jornais e revistas acessíveis através de qualquer parte do mundo, pelo que se torna difícil a determinação do estabelecimento que contratou o trabalhador. Por outro lado, a forma como as companhias petrolíferas e as empresas que fazem a gestão de toda actividade desenvolvida a bordo da plataforma, se organizam juridicamente, leva a que, na maioria das vezes, o estabelecimento que procedeu à contratação do trabalhador nada tenha a ver com a sede principal da empresa, sendo uma filial ou sucursal desta, ou uma empresa de direito local, na qual a sede detém uma participação social, mas sempre empresas juridicamente distintas entre si<sup>390</sup>. O resultado, é que a bordo de uma plataforma

---

<sup>389</sup> Felice Morgenstern, ob. cit. p.43-44.

<sup>390</sup> Veja-se a situação que ocorreu no caso *Sayers v. International Drilling Co.* em 1971: o Sr. G. W. Sayers, cidadão do Reino Unido, trabalhador especializado em trabalhos petrolíferos, celebrou um contrato de trabalho em Inglaterra com uma sociedade Holandesa, com sede em Haia, encarregue de recrutar na Europa pessoal para trabalhar a bordo de plataformas petrolíferas situadas fora da Europa; esta sociedade, por sua vez, era filial de uma sociedade Texana de prospecção petrolífera. Tendo sofrido um acidente de trabalho a bordo de uma plataforma petrolífera localizada ao largo da Nigéria. Os tribunais do Reino Unido decidiram em sede de recurso (Court of Appeal), que a lei competente para reger o contrato de trabalho era a lei holandesa por ser esta a lei da sede, ou do estabelecimento principal, que havia contratado o trabalhador. Entendeu-se, como referimos em texto, que a lei da sede

petrolífera poderão encontrar-se trabalhadores de diversas nacionalidades, recrutados, ou contratados, por estabelecimentos situados nos mais variados locais, todos eles desempenhando as mesmas funções. Condicionar a lei reguladora do contrato de trabalho, na falta de escolha de lei pelas partes, à lei do local onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador é não só criar uma distorção e uma desigualdade de tratamento, pela multiplicidade de leis que poderão vir a ser chamadas a reger o contrato de trabalho dos trabalhadores que se encontram a bordo de uma mesma plataforma petrolífera, efectuando as mesmas funções, como ainda poderá levar a que a lei do local onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador não lhes consagre praticamente quaisquer direitos, se os respectivos estabelecimentos contratantes se localizarem em “paraísos laborais de contratação” ou, lhes consagrem direitos inferiores àqueles que lhes confere, por exemplo, a respectiva lei nacional.

A Convenção de Roma no seu artigo 6º nº 2 b) consagra uma solução, que o Regulamento 593/2008 (Roma I) de 17.06.08 continua a manter no seu artigo 8º nº 3<sup>391</sup>, a qual, de acordo com a principal doutrina, se aplicará ao trabalho desenvolvido a bordo de plataformas petrolíferas, situadas em local não sujeito à jurisdição de um Estado. Com efeito, os referidos preceitos estabelecem que “se o trabalhador não prestar o seu trabalho, habitualmente, no mesmo país”, o contrato de trabalho reger-se-á “pela lei do país onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador”, caso não tenha havido escolha de lei pelas partes<sup>392</sup>.

---

da empresa era o elemento de conexão relevante e a lei mais apropriada para reger o contrato de trabalho. Neste sentido, quanto a este aspecto, Felice Morgenstern, ob.cit. p.43-44.

Sobre este caso e com mais desenvolvimentos quanto a outros aspectos também importantes, nomeadamente a questão das normas de aplicação imediata e dos pactos privativos de jurisdição, veja-se A. Marques dos Santos *As Normas de Aplicação Imediata ...*, vol. II, p. 857 ss.

<sup>391</sup> Artigo 8º nº2: “Se a lei aplicável ao contrato individual de trabalho não tiver sido escolhida pelas partes, o contrato é regulado pela lei do país onde o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho...” Artigo 8º nº3 : “Se não for possível determinar a lei aplicável nos termos do nº 2, o contrato é regulado pela lei do país onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador”. O critério do nº3 é um critério subsidiário, no caso do trabalhador não prestar o seu trabalho habitualmente no mesmo país. Refira-se que a Resolução do Institut de Droit International, Sessão de Zagreb (1971), “conflits de lois en matière de droit du travail” no artigo 4 a) estabelecia já uma regra semelhante.

<sup>392</sup> Neste sentido, quanto à Convenção de Roma e o trabalho a bordo de plataformas petrolíferas, *Rapport.. Giuliano/Lagarde*, p.26: “*En ce qui concerne le travail exécuté en dehors de toute juridiction d'un État, le groupe a estimé que la règle retenue à l'article 6 pourrait en principe s'appliquer. Pour le travail effectué sur une plate-forme pétrolière en haute-mer, on devrait appliquer la loi du pays de l'entreprise qui a embauché le travailleur*“. No mesmo sentido, veja-se a resposta da Comissão da Comunidades Europeias à pergunta escrita nº 3072/91, JOCE C 235/18 de 14.09.92, p.18-19.

Apesar de ser esta a solução proposta pelos referidos instrumentos comunitários, não nos parece a mais acertada de todas, tendo em conta os argumentos que atrás referimos. No entanto, os referidos textos legais acabam por conseguir evitar a injustiça do resultado da aplicação ao caso concreto deste elemento de conexão, mediante uma cláusula de exceção que prevê a consagração do princípio da proximidade estabelecendo que, “*se resultar do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um país diferente do indicado nos nº 2 e 3, é aplicável a lei desse outro país*”<sup>393</sup>. Com a consagração deste princípio, na falta de escolha de lei pelas partes (*professio iuris*), as situações jurídico-laborais plurilocalizadas serão submetidas à regulamentação da ordem jurídica do Estado com a qual apresentam laços mais estreitos<sup>394</sup>. Abordaremos este princípio num ponto autónomo.

A proposta do Regulamento (Roma I) apresentada pela Comissão em 15.12.05<sup>395</sup>, previa a seguinte redacção para o artigo 6º nº2 b) do Regulamento, na falta de escolha de lei pelas partes, o contrato de trabalho seria regulado: “*Se o trabalhador não prestar habitualmente o seu trabalho no, ou a partir do mesmo país ou se prestar habitualmente o seu trabalho num espaço não sujeito a uma soberania nacional, pela lei do país em que se encontra o estabelecimento que contratou o trabalhador*“. Sobre esta proposta recaiu o parecer do Comité Económico e Social Europeu<sup>396</sup> que refere, quanto ao artigo: “*o Comité não entende porque motivo é introduzida uma regra específica para espaços «não sujeitos a uma soberania nacional»... possivelmente a Comissão está-se a referir a plataformas petrolíferas em águas internacionais. Este ponto deveria ser clarificado, quanto mais não fosse, na exposição de motivos*”<sup>397</sup>.

Na versão final do Regulamento esta referência ao trabalho “*prestado habitualmente num espaço não sujeito a uma soberania nacional*” foi retirada, tendo ficado a constar apenas que, “*se não for possível determinar o local habitual de prestação do trabalho, o contrato será regido pela lei do país onde se situa o estabelecimento que*

---

<sup>393</sup> Artigo 8º nº 4 do Regulamento (Roma I) que corresponde com ligeiras diferenças ao texto do artigo 6º nº2, parágrafo final, da Convenção de Roma.

<sup>394</sup> Paul Lagarde, *Rapport...*, “Le principe de proximité dans le droit international privé contemporain”, RCADI, nº 169, 1986, p. 9 ss.

<sup>395</sup> COM (2005) 650 final de 15.12.05.

<sup>396</sup> COM (2005) 650 final – 2005/0261 COD, JOUE C 318 p.56 ss.

<sup>397</sup> Id. p.60, ponto 3.3.2. *in fine*.

*contratou o trabalhador*”, solução que já era consagrada na Convenção. A redacção final do artigo 8º do Regulamento não veio pois trazer alterações quanto ao trabalho prestado a bordo de plataformas petrolíferas, localizadas em espaços não sujeitos à jurisdição de um Estado, mantendo a mesma regra de conexão da Convenção de Roma: na falta de escolha de lei pelas partes o contrato de trabalho é regulado pela lei do local do estabelecimento que contratou o trabalhador salvo se, do conjunto das circunstâncias, o contrato apresentar uma conexão mais estreita com país um diferente, caso em que será aplicável a lei desse outro país <sup>398</sup>. Mas, quanto ao Regulamento (Roma I) podemos concluir sobre o trabalho realizado em plataformas petrolíferas, localizadas em espaços fora de qualquer jurisdição de um Estado, que o legislador comunitário nele concretamente pensou na medida em que embora não conste, expressamente, do referido instrumento comunitário para ele previu a solução consagrada no artigo 8º, conclusão que retiramos dos referidos trabalhos preparatórios. No que toca ao artigo 6º da Convenção de Roma, embora este tipo de trabalho não tenha sido expressamente previsto e referido nos trabalhos preparatórios, no relatório da Convenção elaborado em 1980, por Giuliano e Lagarde, refere-se, também, a possibilidade de aplicação do referido artigo a este tipo de trabalho <sup>399</sup>. Existe assim uma continuidade de soluções, mantendo o legislador comunitário a mesma posição quanto aos critérios relativos a este tipo de trabalho <sup>400</sup>.

---

<sup>398</sup> artigo 8º n.º4.

<sup>399</sup> Vide P. Lagarde, *Rapport ...* p. 26, “Le nouveau droit international privé des contrats après l’entrée en vigueur de la Convention de Rome”, RCDIP n.º 2-1991, p.319; Hélène Gaudemet-Tallon, “Le nouveau droit international privé des contrats” RTDE n.º 2 – 1981 p. 256. Embora a questão do trabalho realizado a bordo de plataformas petrolíferas localizadas em espaços não sujeitos à soberania de um Estado tivesse sido abordada pela doutrina após a celebração da Convenção (1980), a questão, em concreto, durante a elaboração das várias propostas da mesma não foi discutida ou mencionada, ao contrário do que veio agora a suceder durante a elaboração dos vários projectos do Regulamento (Roma I).

<sup>400</sup> Quanto ao trabalho a bordo de aeronaves, o Regulamento (Roma I) trouxe novidades, estabelecendo novas regras que vêm afastar as velhas soluções do pavilhão, da matrícula, ou da sede do empregador, soluções que citámos supra a propósito do Direito francês, nomeadamente quanto ao affaire Air Afrique e Air Maroc. Com efeito, como grande parte da doutrina mais recente já vinha propondo e a proposta de regulamento apresentada pela Comissão (COM(2005) 650 final de 15.12.05 2005/0261(COD)) também contemplava (artigo 6º n.º 2 a)), o Regulamento, no artigo 8º n.º2, adoptou o critério que se aplica ao trabalho a bordo de aeronaves enquanto modalidade de trabalho itinerante: “*se a lei aplicável ao contrato 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.... presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato.*”

Na proposta da Comissão, na exposição de motivos (ponto 11; p.12), referia-se, “*no que diz respeito aos contratos individuais de trabalho, a norma de conflitos deve permitir identificar o centro da relação laboral*”. Na indicação dos elementos jurídicos da proposta, a propósito do artigo 6º (p.7) referia-se expressamente: “*A regra de princípio da alínea a) do n.º 2 foi completada com a expressão «país a partir do qual» a fim de ter em conta a jurisprudência do TJ relativa ao artigo 18º do Regulamento Bruxelas I e a sua concepção lata do lugar habitual de trabalho. Esta alteração permite,*

### 3.3 - Competência da lei da nacionalidade do trabalhador

Sobre a competência da lei da nacionalidade do trabalhador, parece-nos existir um problema idêntico ao de outros critérios que já se referiram. Na falta de escolha de lei pelas partes, a escolha deste critério conduzirá a que numa mesma plataforma petrolífera, possam coexistir uma pluralidade de contratos de trabalho submetidos a diferentes ordens jurídicas, tendo em conta a multiplicidade de nacionalidades de trabalhadores a bordo, razão pela qual a escolha deste critério não conduz a um tratamento homogêneo de todos os contratos de trabalho a bordo da plataforma. É no entanto necessário ter em conta um aspecto que já se referiu e que retomaremos adiante, existirão certas normas – normas imperativas – pertencentes ao ordenamento jurídico da nacionalidade do trabalhador que não podem ser afastadas. Tal sucederá, por exemplo, com os trabalhadores de nacionalidade portuguesa, quanto ao estabelecido nos artigos 53º e 57º da CRP aspecto abordado supra no ponto 1.3.4.1 e

---

*por exemplo, aplicar a regra ao pessoal que trabalha a bordo de aviões, se existir uma base fixa a partir da qual o trabalho é organizado e em que este pessoal exerça outras obrigações face ao empregador (registo, controlo de segurança)”*.

Por sua vez, o Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a proposta de Regulamento (Roma I) (COM/(2005) 650 final - 2005/0261 (COD) ), publicado no JOUE C 318/56 de 23.12.06 refere no ponto 3.3.2 (p. 59) que, *“O aditamento da expressão «ou a partir do qual» resulta da jurisprudência do TJCE sobre o artigo 18º da Convenção de Bruxelas”*.

Referindo-se ao trabalho a bordo de aeronaves sugerindo uma solução próxima da agora contemplada no Regulamento, afastando os critérios do pavilhão, da matrícula da aeronave, ou do local da sede, veja-se Pedro Maia, *“Conflitos Internacionais de Convenções Colectivas de Trabalho”* BFDUC 68, 1992, p.209-210, referindo o autor sobre o trabalho desenvolvido a bordo de aeronaves que, *“É nossa opinião que mesmo aqui se poderá encontrar um local de trabalho. Não o local de execução da tarefa -porque esse é múltiplo-, mas aquele em que o trabalhador se deve apresentar para que a entidade empregadora exerça o seu poder de direcção. O piloto de uma companhia de aviação portuguesa, por exemplo, deverá fazê-lo em geral em Lisboa ou Porto. E nesse caso, fazendo voos para qualquer cidade do mundo ele sempre há-de partir de e regressar a”* .... *“da itinerância do trabalho não resulta necessariamente a impossibilidade de fixação de um local relevante nomeadamente para efeitos de cct aplicável”*.

Também M. Casado Abarquero, *La autonomía de la voluntad ...* p. 254-255, sobre a nova redacção do artigo 8º nº 2 do Regulamento (Roma I) refere, *“Esta solución toma en consideración las particulares características del contrato de trabajo aéreo, puesto que resume las condiciones de trabajo e la vida de la tripulación.”*...*“de esta forma, se incorpora la jurisprudencia del TJCE en el marco de la competencia judicial internacional, relegando la remisión al punto de conexión del establecimiento contratante a un verdadero segundo plano”*.

Veja-se ainda L. Lima Pinheiro, *“O novo Regulamento Comunitário sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais - Uma introdução”* ROA ano 68, 2008 Set/Dez., p.622 - 623.

Quanto ao trabalho a bordo de navios, não nos parece que o Regulamento (Roma I) tenha trazido alterações, quanto aos critérios aplicáveis a este tipo de trabalho; acresce que, não encontramos nos trabalhos preparatórios do Regulamento referências a este tipo de trabalho. A indeterminação do local de trabalho, no caso do trabalho a bordo de navios, tem quanto a nós contornos diferentes do trabalho a bordo de aeronaves; continua pois sem ter solução adequada o problema do contrato de trabalho a bordo de navios.

nas considerações finais que tecemos no ponto 1.3.5. Com efeito, seja qual for a lei chamada a reger o contrato de trabalho, a lei da nacionalidade poderá impor-se, caso estejamos perante normas imperativas da respectiva lei nacional<sup>401</sup>, se esta for objectivamente aplicável e susceptível de condicionar o regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho<sup>402</sup>.

### **3.4 - Quando a plataforma se encontra num local sujeito à jurisdição de um Estado: competência da lei do local de execução do trabalho (*lex loci executionis*)**

Abordaremos agora os dois elementos de conexão que referimos no início e que só terão relevância quando a plataforma se encontra instalada num local sujeito à jurisdição de um Estado, porque localizada no respectivo mar territorial, na plataforma continental, ou na zona económica exclusiva.

A competência da lei do estado onde a plataforma se encontra localizada é um critério que se reconduzirá, no caso concreto das plataformas fixas situadas em espaços sujeitos à jurisdição de um Estado, ao critério da lei do local de execução do trabalho (*lex loci executionis*).

Quando as plataformas se encontram nesta situação, o entendimento da doutrina, tem sido no sentido de considerar o trabalho a bordo como prestado no respectivo Estado ribeirinho, constituindo a plataforma continental, o mar territorial, ou a Z.E.E., um prolongamento natural do respectivo território e sobre o qual o Estado exerce direitos de soberania e jurisdição<sup>403</sup>.

---

<sup>401</sup> Ou ainda, pela excepção de ordem pública internacional da respectiva lei da nacionalidade.

<sup>402</sup> Não tendo considerado a nacionalidade como susceptível de condicionar o regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho internacional, veja-se a decisão do STJ de 26.10.96 in QL nº8, 1996 p.159 ss. analisada na primeira parte do nosso trabalho. Mais recentemente, a decisão da Relação de Lisboa 02.04.08, CJ 2008, T.II, p.163 ss. que à semelhança da anterior optou pelo critério dos vínculos, ou da conexão, mais estreita.

<sup>403</sup> Marta Casado Abarquero, ob. cit. p.249, “*Así pues, el texto convencional parece otorgar fundamento legal suficiente para crear la ficción que el trabajo se desarrolla en el territorio del Estado ribereño*”.

A convenção de Montego Bay<sup>404</sup> estabelece no artigo 77º nº 1 que, “O Estado costeiro exerce direitos de soberania sobre a plataforma continental para efeitos de exploração e aproveitamento dos seus recursos naturais”. Por seu lado, o nº2 do preceito refere que, “Os direitos a que se refere o parágrafo 1º são exclusivos no sentido de que, se o Estado costeiro não explora a plataforma continental ou não aproveita os recursos naturais<sup>405</sup> da mesma, ninguém pode empreender essas actividades sem o expresse consentimento desse Estado” Quanto à actividade de perfurações na plataforma continental, o artigo 81º refere que, ”O Estado costeiro terá o direito exclusivo de autorizar e regulamentar as perfurações na plataforma continental, quaisquer que sejam os fins.”

Quanto à Z.E.E., a Convenção estabelece no artigo 56º nº 1. a) que “o Estado costeiro tem: “Direitos de soberania para fins de exploração e aproveitamento dos recursos naturais, vivos ou não vivos ....”; b) “Jurisdição, de conformidade com as disposições pertinentes da presente Convenção, no que se refere a: i) Colocação e utilização de ilhas artificiais, instalações e estruturas; ...”; o artigo 60º nº 1. estabelece por sua vez que: “na zona económica exclusiva o Estado costeiro tem o direito exclusivo de construir e de autorizar e regulamentar a construção, operação e utilização de: a) ilhas artificiais; b) instalações e estruturas para os fins previstos no artigo 56º e para outras finalidades económicas”; e o nº 2 que, “ O Estado costeiro tem a jurisdição exclusiva sobre essas ilhas artificiais, instalações e estruturas,....”<sup>406 407</sup>.

Quanto ao mar territorial estabelece a Convenção no seu artigo 2º 1. que “A soberania do Estado costeiro estende-se além do seu território e das suas águas interiores e, no caso de Estados arquipélagos, das suas águas arquipelágicas, a uma zona de mar

---

<sup>404</sup> A Convenção Internacional sobre Direito do Mar, vulgarmente denominada de Montego Bay, foi assinada e concluída em 10.12.82, no âmbito das Nações Unidas. Entrou em vigor em Portugal, no respeito pelos artigos 306º e 308º em 03.12.97, Aviso do M.N.E. 81/98 de 21.04.98; a Convenção foi ratificada pela UE em 01.04.98 e veio substituir a Convenção de Genebra de 1958.

<sup>405</sup> Serão recursos naturais para efeitos da Convenção, artigo 77º nº4: “os recursos minerais e outros recursos não vivos do leito do mar e subsolo bem como os organismos vivos pertencentes a espécies sedentárias”.

<sup>406</sup> Por seu lado o nº 8 do artigo refere que, ”As ilhas artificiais, instalações e estruturas não têm o estatuto jurídico de ilhas. Não têm mar territorial próprio e a sua presença não afecta a delimitação do mar territorial, da zona económica exclusiva ou da plataforma continental”.

<sup>407</sup> Em 1969, George Lazaratos, ob. cit. p.85 referia, quanto às plataformas petrolíferas, que estas serão ilhas flutuantes (*floating islands*). Actualmente, é entendimento comum que estas instalações caem sob a jurisdição do respectivo Estado costeiro, não possuindo o estatuto de ilhas. Não têm mar territorial, e a sua presença não afecta a delimitação do mar territorial do Estado costeiro. Os Estados têm o direito de estabelecer zonas de segurança à sua volta. Seguindo o ponto de vista do referido autor, as plataformas petrolíferas, serão ilhas flutuantes e artificiais.

adjacente designada pelo nome de mar territorial” segundo o nº2, “Esta soberania estende-se .... ao leito e ao subsolo deste mar.”

Dos preceitos que acabamos de referir, podemos considerar, quanto ao trabalho desenvolvido a bordo de plataformas petrolíferas situadas nos locais acima identificados, que em virtude de se encontrarem localizadas num local submetido à jurisdição do Estado ribeirinho estarão sujeitas por isso à jurisdição deste; existindo fundamento para podermos afirmar que o trabalho se desenvolve no referido Estado ribeirinho, sendo este o local da prestação de trabalho, para efeitos de determinação da respectiva *lex loci laboris* <sup>408</sup>.

O lugar de execução do trabalho é um critério objectivo, assente em referências territoriais, sendo um critério muito conveniente em todas as situações em que o trabalho seja desenvolvido num espaço geográfico concreto, permitindo que todos os contratos de trabalho que se desenvolvem num mesmo local sejam submetidos à lei deste, proporcionando o tratamento homogéneo e uniforme de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores a bordo da plataforma, independentemente da sua nacionalidade. Corresponde também ao tradicional critério de aplicação territorial das normas laborais e à aplicação em bloco do direito imperativo do lugar de execução.

Numa primeira abordagem do problema, o critério da *lex loci laboris* parece ser o melhor dos critérios para esta realidade laboral oferecendo uma boa solução para determinar qual a lei substantiva aplicável para reger o contrato de trabalho <sup>409</sup>, sendo esta também a opinião predominante na doutrina. Mas, se analisarmos o critério com mais atenção verificamos que, muitas vezes, a lei do local onde o trabalho é desenvolvido não é o ordenamento com o qual a relação laboral se encontra mais fortemente ligada <sup>410</sup>, e aquele que melhor protege o trabalhador <sup>411</sup>.

Por isso entendemos, ao contrário da posição dominante na doutrina, que este critério nem sempre oferece a melhor das soluções

---

<sup>408</sup> Marta Casado Abarquero, ob. cit. p 249.

<sup>409</sup> Neste sentido, id. p. 243-245. O. Fotinopoulou Bazaruko “La determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional”, Aranzadi, 2006, p.107.

<sup>410</sup> Sustentando esta opinião, Lima Pinheiro, “O novo Regulamento Comunitário sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais - Uma introdução” ROA ano 68, 2008 Set/Dez.,p.624, o autor dá o exemplo de um contrato de trabalho celebrado em Portugal entre empresa portuguesa e um trabalhador residente em Portugal para prestar trabalho durante três anos em Angola, com pagamento da remuneração em Portugal, apresenta uma conexão mais estreita com nosso país e, por isso, deve ser regido pela lei portuguesa e não pela lei do lugar em que é prestado o trabalho. Discordamos do autor e apreciaremos este problema a propósito do critério da competência da lei com a qual o contrato apresenta os vínculos mais estreitos.

<sup>411</sup> F. Pocar, “La protection de la partie faible ...” p.386-388, “Pour remplir une fonction protectrice, le lieu d’exécution devrait être assorti de correctifs ou d’exceptions ....”

A Convenção de Roma acolhe o princípio da *lex loci laboris* no seu artigo 6º nº2 a) relativamente aos contratos de trabalho plurilocalizados; na falta de escolha de lei pelas partes, estabelece como critério principal para a determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho o critério da lei do local onde o trabalhador executa habitualmente o seu trabalho<sup>412</sup>. O Regulamento (Roma I) mantém no artigo 8º nº 2 o mesmo critério mas alarga um pouco mais o conceito de *lex loci laboris*, como se pode concluir confrontando os dois preceitos<sup>413</sup>.

O carácter nacional da regulamentação laboral e a consequente aplicação homogénea relativamente a todos os contratos de trabalho, cujo trabalho é desenvolvido num mesmo país, estabelece um padrão de condições de trabalho iguais ou semelhantes entre todos os trabalhadores, evitando-se assim a sua discriminação por terem nacionalidades diferentes, quando prestam as mesmas funções, ou tarefas idênticas. A adopção do critério da *lex loci executionis* permite ainda uma equivalência com a lei do foro, havendo uma convergência entre *forum* e *ius*; sendo semelhantes os critérios adoptados para os conflitos de leis e para os conflitos de jurisdições<sup>414</sup>. Estas, as

---

<sup>412</sup> A propósito do artigo 6º nº2 a) da Convenção de Roma refere Moura Ramos in “O Contrato Individual de Trabalho em D.I.P.” ob. cit. p.151, “A lei do lugar de execução do contrato de trabalho surge assim como o centro de gravidade normal desta relação, mesmo em casos de destacamento temporário de trabalhador, e a sua competência apenas cederá face a uma maior intensidade dos vínculos que liguem o contrato a outra ordem jurídica...”. Posição idêntica à defendida em 1990, *Da Lei* ... p.917; o autor chama no entanto a atenção, como também salientamos em texto, para o facto de em certas situações, este critério não resolver o problema, p. 920 ponto 117.

<sup>413</sup> Vide nota de rodapé 400.

<sup>414</sup> Quanto aos conflitos de jurisdições, a Convenção de Bruxelas, antes das alterações introduzidas pelo Regulamento (CE) 44/2001 de 22.12.00, estabelecia no ponto 1. do artigo 5º, Secção II (competências especiais) quanto aos contratos de trabalho, como principal critério de atribuição de competência judicial o critério da *lex loci executionis*: “...em matéria de contrato individual de trabalho esse lugar é o lugar onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho ... se o trabalhador não efectuar habitualmente o seu trabalho no mesmo país ... é o lugar onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador”. Regra semelhante consta ainda actualmente da Convenção de Lugano no artigo 5º nº1. Até ao aparecimento do Regulamento (CE) 44/2001 existia uma conformidade de soluções entre o regime consagrado no artigo 6º nº2 a) e b) da Convenção de Roma e as soluções consagradas nas referidas Convenções de Bruxelas e Lugano. Após as alterações introduzidas pelo Regulamento (CE) 44/2001, concretamente a introdução de uma secção contemplando regras específicas para os contratos individuais de trabalho: Secção 5, Capítulo II (competência em matéria de contratos individuais de trabalho), artigos 18º a 21º, a conformidade de soluções entre este instrumento e a Convenção de Roma não é tão absoluta. Os critérios actualmente estabelecidos no artigo 19º Regulamento (CE) 44/2001 não são totalmente idênticos aos que constavam da versão inicial da Convenção de Bruxelas (artigo 5º nº1); embora o critério principal ainda seja o da *lex loci executionis*, e nos casos em que o trabalho não seja habitualmente efectuado no mesmo país, o do estabelecimento que contratou o trabalhador. Mas, o artigo estabelece ainda outras soluções para além destes dois critérios. Por outro lado, relativamente ao contrato de trabalho, tem sido também discutido quanto ao Regulamento (CE) 44/2001, se a regra actualmente constante do seu artigo 6º nº1

vantagens apontadas pela doutrina, quanto à *lex loci laboris*, como o melhor dos critérios para resolver os litígios emergentes de um contrato de trabalho plurilocalizado, desenvolvido a bordo de uma plataforma situada em local submetido à jurisdição de um Estado<sup>415</sup>.

### 3.4.1 - A questão do local habitual da prestação do trabalho

O artigo 8º nº2 do Regulamento (Roma I), à semelhança do artigo 6º nº2 a) da C. R., levanta um outro problema que se poderá colocar quanto ao trabalho desenvolvido a bordo de plataformas petrolíferas localizadas num espaço sujeito à jurisdição de um Estado. Muitas vezes os trabalhadores a bordo de plataformas petrolíferas desempenham funções por tempo determinado, ou indeterminado, não apenas numa única plataforma petrolífera localizada num determinado país mas em várias, pertencentes ao mesmo empregador, situadas em locais sujeitos à jurisdição de diferentes Estados<sup>416</sup>. Nestes casos, a determinação do país *habitual* da prestação do trabalho poderá não ser tarefa fácil.

O TJCE no Acórdão de 27.02.02, caso Weber/ Universal Ogden Services Ltd<sup>417 418</sup> relativo a uma questão de conflito de jurisdições, emergente de um contrato de trabalho, artigo 5º ponto 1. da Convenção de Bruxelas, num caso de trabalhador que exerceu funções de cozinheiro em plataformas petrolíferas e numa grua flutuante<sup>419</sup>,

---

será aplicável aos contratos de trabalho tendo em conta que este instrumento passou a conter regras específicas para os contratos individuais de trabalho. Em sentido afirmativo, vejam-se as conclusões do Advogado Geral M. M. Poiares Maduro, de 17.01.08, proferidas no *Affaire C-462/06 Lab. Glaxosmithkline /J.P.Rouard*, que nos foram gentilmente cedidas pelo autor; também M. Helena Brito “Direito aplicável ao contrato internacional de trabalho” p.118, nota (20).

<sup>415</sup> Veja-se a advertência feita por F. Morgenstern ob. cit. p. 47 sobre este critério e com a qual concordamos, “reconhece-se amplamente embora não de forma universal que o lugar onde se realiza o trabalho é o factor de conexão mais apropriado para determinar a lei aplicável à relação laboral, típica, sem esquecer que este critério poderá não ser apropriado para todas as relações deste tipo” (tradução da nossa responsabilidade).

<sup>416</sup> Que podem, ou não, ser próximos, ou contíguos.

<sup>417</sup> Processo C-37/00, CJ -TJCE 2002-I, p.2013-2054.

<sup>418</sup> Como refere o acórdão, a questão relativa à determinação do lugar de cumprimento de um contrato de trabalho, nos casos em que o trabalhador efectua o seu trabalho sob diferentes jurisdições já fora até então analisada em três processos anteriores pelo TJCE : *Six Constuctions* (32/88); *Mulox* (C-125/92) e *Rutten* (C-383/95), embora com contornos diferentes. Refira-se que estas decisões vieram influenciar o recente Regulamento Roma I, quanto ao artigo 8º nº2.

<sup>419</sup> Na tradução portuguesa do acórdão, cuja língua original é o inglês, são utilizados respectivamente os termos plataformas de perfuração e navio-grua. Preferimos os termos plataforma petrolífera e grua-flutuante (*floating crane* na versão original). A grua flutuante não é um navio pois o seu fim não será a navegação, nem as suas características são idênticas aos navios, embora possam de modo autónomo deslocarem-se no mar, caso disponham de meios mecânicos de propulsão. Refere-se na sentença, p. I-2037 que, “na definição da Lei (Holandesa) relativa ao trabalho mineiro no Mar do Norte (WAMN) ...

em diversos locais do Mar do Norte (águas territoriais Holandesas e Dinamarquesas), entendeu que <sup>420</sup>, “1. o trabalho efectuado por um trabalhador em instalações fixas ou flutuantes situadas na ou sobre a plataforma continental adjacente a um Estado contratante, no âmbito da exploração ou extracção das suas reservas naturais, deve ser considerado trabalho cumprido no território do referido Estado, para efeitos da aplicação do ponto 1 do artigo 5º da Convenção de Bruxelas”; “2. ....no caso de o assalariado executar as obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho em diversos Estados contratantes, o lugar em que cumpre habitualmente o seu trabalho ... é o lugar em que, ou a partir do qual, tendo em conta todas as circunstâncias do caso concreto, cumpre de facto o essencial das suas obrigações para com a entidade patronal. Tratando-se de um contrato de trabalho na execução do qual o assalariado exerce as mesmas actividades para a entidade patronal em mais de um Estado contratante, é necessário, em princípio, atender à totalidade da duração da relação de trabalho para determinar o lugar em que o interessado cumpria habitualmente o seu trabalho, na acepção da referida disposição. Na falta de outros critérios, esse lugar é aquele em que o trabalhador cumpriu a maior parte do seu tempo de trabalho. Só assim não sucederá se, tendo em conta os elementos de facto do caso em análise, o objecto da contestação em causa apresentar vínculos mais estreitos com outro local de trabalho, caso em que é este último o lugar pertinente para efeitos da aplicação do artigo 5º ponto 1, da Convenção...”. Nestes termos, em face da factualidade apresentada, e da posição jurídica acima exposta, o TJCE considerou o trabalho executado pelo Sr. Weber como tendo sido executado nos Países Baixos <sup>421</sup>.

---

a expressão «instalação mineira» abrange as instalações colocadas na, ou sobre, a zona da plataforma continental ... Esta definição de instalação mineira engloba também os navios para perfurações e abrange todas as instalações de prospecção ou de extracção colocadas fora das águas territoriais, quer se trate de instalações fixas ou flutuantes (amarradas)”.

<sup>420</sup> A sentença aborda fundamentalmente duas questões: a) a determinação do *locus laboris* nos casos de trabalho realizado em instalações fixas ou flutuantes (amarradas) situadas na plataforma continental; b) estabelece quais os critérios para definir qual é o lugar onde o trabalhador realiza habitualmente o seu trabalho num determinado Estado-membro. Sobre o acordão, J. L. Iriarte Ángel, “Trabajo en instalaciones situadas en la plataforma continental y competencia judicial internacional. Precisiones en torno de la STJCE de 27 de Febrero de 2002”, *Diez años de Derecho Marítimo Donostiarra*, Vitória-Gasteiz, 2003 p.89-101.

<sup>421</sup> Por seu lado, no caso Ruten, ac. do TJCE de 9.01.97 (C-383/95 CJTJ p.I-57), o TJCE entendeu que por lugar onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho se devia entender, no caso de um contrato de trabalho desenvolvido no território de vários Estados contratantes, o lugar em que o trabalhador fixou o centro efectivo das suas actividades profissionais. No caso Weber, não existindo um centro efectivo das actividades profissionais do trabalhador, a partir do qual desenvolve a sua actividade profissional, o tribunal atendeu ao lugar em que “o trabalhador cumpriu a maior parte do seu tempo de trabalho”.

Ao proceder à concretização dos critérios para determinação local de execução do trabalho (*loci laboris*), o TJCE manifestou uma clara preferência pelo local de execução do trabalho, que estabeleceu como conexão de princípio em detrimento de uma outra conexão: a do local de contratação, ou recrutamento, do trabalhador. Esta opção do TJCE irá influenciar as regras relativas aos conflitos de leis, previstas no artigo 6º da C.R. para além da influência sobre as regras da competência jurisdicional previstas na C.B., matéria que não abordaremos.

A C.R. no artigo 6º, consagra na falta de escolha de lei, em situações semelhantes às do acordão, dois critérios de conexão relevantes: o principal, é o da lei do país onde o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho, artigo 6º 2a); na falta de local habitual de prestação do trabalho, estabelece como critério subsidiário o da lei do local onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador. Estas regras mantêm-se inalteradas no novo Regulamento (Roma I) <sup>422</sup> embora, como se referiu, o Regulamento tenha alargado o critério da *lex loci laboris*, constante do nº2 do artigo 8º. O primeiro dos critérios, traduz efectivamente uma relação de proximidade tendo vocação para intervir a título principal, funcionando o segundo critério a título subsidiário. Salvo, se resultar do conjunto das circunstâncias que o contrato apresenta uma ligação mais estreita com a lei de outro país -cláusula de excepção- <sup>423</sup>, caso em que o juiz seguirá este critério.

O Acordão Weber/ Universal Ogden Services Ltd. tem, quanto a nós, influência para a C.R., e para as questões de conflitos de leis, na medida em que, embora se esteja perante um caso em que o trabalho foi desempenhado em diversos locais, o TJCE encontrou ainda, no caso concreto, um “país habitual” de prestação do trabalho pelo que não recorreu à conexão subsidiária prevista no artigo 6º 2b), a qual seria em nossa opinião uma má escolha dado não apresentar com o contrato de trabalho qualquer ligação importante, ou minimamente relevante. Apesar de desempenhado em diversos países, existiu no caso do acordão um local preponderante, em termos temporais, de prestação do trabalho, que o tribunal considerou habitual <sup>424 425</sup>.

---

<sup>422</sup> Artigo 8º nº2 e 3.

<sup>423</sup> Artigo 6º nº 2 parágrafo final da C.R. e artigo 8º nº 4 do Regulamento.

<sup>424</sup> “Na falta de outros critérios, esse lugar é aquele em que o trabalhador cumpriu a maior parte do seu tempo de trabalho”

<sup>425</sup> No mesmo sentido, comentando o acórdão Frédéric Buy, “Compétence juridictionnelle et pluralité de lieux de travail“ DS nº11-2002 p.967ss. fazendo uma distinção algo confusa entre “centro efectivo de actividade”, “local de prestação habitual do trabalho” e “local onde o trabalhador desempenha a maior parte do seu tempo de trabalho”.

Embora o acordão deva ter quanto a nós uma influência para a C.R. e para o actual Regulamento (Roma I), não nos parece que tenha de existir, necessariamente, uma coincidência entre competência legislativa e competência jurisdicional. Mas, a filosofia do TJCE é a de que deve existir uma paridade entre os critérios de conexão relevantes, e uma paridade de interpretação dos mesmos, no que toca aos conflitos de leis e de jurisdições respeitantes ao contrato individual de trabalho nos dois instrumentos comunitários<sup>426</sup>.

### **3.5 - Competência da lei com a qual o contrato de trabalho apresenta os vínculos mais estreitos**

A competência da lei com a qual o contrato de trabalho apresenta os vínculos mais estreitos é geralmente denominada pela doutrina como a regra, ou princípio, da proximidade<sup>427</sup>.

A Convenção de Roma no artigo 6º, parágrafo final<sup>428</sup>, estabelece o critério de aplicação da lei com a qual o contrato de trabalho apresenta uma conexão, ou vínculos, mais estreitos. O princípio de proximidade estabelecido na C.R. funciona também como cláusula de excepção<sup>429</sup>. A norma contida neste parágrafo final está

---

<sup>426</sup> Vide nota de rodapé 414, ponto 3.4.1.

<sup>427</sup> “As situações devem ser submetidas à regulamentação da ordem jurídica do Estado com a qual apresentam laços mais estreitos” Paul Lagarde, “Le principe de proximité dans le droit international privé contemporain”, RCADI, T.169, 1986, p.9ss.; “Princípio da conexão mais estreita” na terminologia de Moura Ramos, *Da Lei...* p. 373ss. ponto 60, em especial quanto ao contrato de trabalho e à Convenção de Roma, p. 406, nota 62.

<sup>428</sup> Era discutida na doutrina a sistematização deste parágrafo final do artigo. Alguns autores entendiam que o mesmo deveria ser considerado como fazendo ainda parte do seu nº 2 mas fora já da sua alínea b), pois se o legislador assim o tivesse pretendido tê-lo-ia autonomizado como ponto 3. Outros, referiam que o legislador da Convenção devia ter considerado este parágrafo como um número autónomo que corresponderia ao ponto 3 do artigo, à semelhança do que acontecia com a cláusula de excepção consagrada no ponto 5 do artigo 4º para os contratos em geral, não o tendo feito por deficiente redacção do preceito. A situação ficou agora resolvida com o Regulamento (Roma I) que consagrou a situação autonomamente no ponto 4 do artigo 8º.

<sup>429</sup> Veja-se o que referimos supra no Capítulo II, ponto 2.1 em nota, a propósito do artigo 4º nº5 da Convenção bem como os autores aí referidos. A cláusula do artigo 4º nº5, para a generalidade dos contratos, é semelhante à do artigo 6º parágrafo final. De acordo com L. Lima Pinheiro, ob. cit. é discutível se o artigo 4º nº5 da Convenção constitui uma verdadeira cláusula de excepção; a mesma questão se coloca agora a propósito do artigo 8º nº4 do Regulamento, quanto ao contrato individual de trabalho, que veio substituir o artigo 6º parágrafo final da Convenção; a opinião do referido autor é a de que, também neste caso, não se trata de uma cláusula de excepção, antes sendo a lei primariamente competente por ser a lei do país com a qual o contrato apresenta a conexão mais estreita, ob. cit. p. 623. Se confrontarmos os artigos 8º nº4 e 4º nº3 (que substitui o artigo 4º nº 5 da Convenção) do Regulamento, verificamos que existe uma ligeira diferença relativamente ao regime estabelecido na Convenção: agora, no Regulamento, a conexão mais estreita do artigo 4º nº3 tem que ser “*manifestamente mais estreita*, exigência que não acontece no artigo 8º nº4, quanto aos contratos de trabalho, sobre a questão M. Gardeñes Santiago ob.cit. p.416 nota 107.

orientada no sentido de, na ausência de *professio iuris*, corrigir a determinação da lei reguladora do contrato, quando da aplicação dos critérios de conexão estabelecidos na alínea a) e b) do nº2 resulta a aplicação de uma lei que se encontra insuficientemente vinculada ao contrato de trabalho, verificando-se do conjunto de circunstâncias que este apresenta uma mais forte ligação com um outro ordenamento jurídico.

Entre os elementos ou circunstâncias que evidenciam uma relação de proximidade e que poderão ser susceptíveis de condicionar o regime jurídico do contrato de trabalho internacional, a doutrina<sup>430</sup> inclui geralmente num primeiro plano, como vimos, o lugar onde o contrato de trabalho é desenvolvido<sup>431</sup>; mas podem surgir outros: é o caso da residência habitual do trabalhador ou a residência comum de ambas as partes do contrato, a nacionalidade comum dos contratantes, a nacionalidade do trabalhador ou do empregador na ausência de nacionalidade comum, o lugar onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador, ou onde se situa a sede da empresa contratante, a língua empregue na redacção do contrato, a moeda estipulada no contrato de trabalho para pagamento do salário, a existência de relações prévias entre o trabalhador e o empregador através de outros contratos preexistentes ou paralelos, no caso de circulação de trabalhadores no seio de empresas multinacionais ou transnacionais.

Este conjunto de indícios apresenta um carácter aberto, não existindo qualquer delimitação normativa para a sua aplicação, cabendo ao juiz a faculdade de fazer a sua selecção, criando-se o risco da tendência para aplicar a lei do foro, porque o juiz terá a tentação, ao averiguar os vínculos mais estreitos que o contrato de trabalho apresenta, para procurar as conexões que o levem à aplicação da lei do foro pois é aquela que, como referimos, melhor conhece e domina<sup>432</sup>.

---

Ainda quanto ao artigo 6º parágrafo final da Convenção, veja-se O. Fotinopoulou Basurko ob.cit. p.128 nota 173. A autora refere que a C.R. adopta o critério dos vínculos mais estreitos inspirando-se nas teorias desenvolvidas nos Estados Unidos e Reino Unido sobre a “*proper law of the contract*”.

<sup>430</sup> M. Casado Abarquero ob. cit. p. 260; Felice Morgenstern, ob. cit. p. 46-47 e 56-57; Jean Déprez, “Rattachements rigides ...” DS, nº4-1995, p.323 ss.

<sup>431</sup> Casas Baamonde sustenta que este elemento é o que apresenta os vínculos mais estreitos nos termos do artigo 6º *in fine* da Convenção, “.. *La de trabajar es «la prestación característica» del contrato de trabajo y, en consecuencia, el lugar habitual de prestación de trabajo su conexión más estrecha. El Convenio, sin embargo, prevé que puedan existir otras conexiones que lo sean más, sin que el informe Giuliano-Lagarde apunte siquiera cuáles puedan ser: la ley del lugar de ejecución temporal del trabajo, la ley nacional común de los contratantes o la ley de la residencia habitual de trabajador ?*” in “Conflictos de leyes y contratos de trabajo...”, RL 1993; nº23, p.75.

Diferentemente, veja-se o exemplo dado por L. Lima Pinheiro ob. cit. p. 624.

<sup>432</sup> Também O. Fotinopoulou Basurko ob. cit. p. 138 e M. Casado Abarquero, ob.cit. p. 263.

Um recurso a que podemos recorrer para delimitar este conceito de vínculos mais estreitos é o de proceder a uma análise das conexões existentes entre o contrato de trabalho e determinados Estados. Trata-se de averiguar que tipo de normas jurídico-públicas afectam, e se impõem ao contrato de trabalho, de tal forma que seja possível estabelecer uma conexão estreita entre o contrato de trabalho e um país determinado. Trata-se de examinar o contrato de trabalho e equacionar se nele existem aspectos relativamente aos quais algum Estado impõe as suas normas de Direito Público ao contrato, não admitindo a aplicação de quaisquer outras<sup>433</sup>. Falamos de regras de Direito Administrativo, como sejam licenças de trabalho, regimes de Segurança Social, ou de pagamento de impostos. Esta via, permite estabelecer um critério mais objectivo e menos vago para a concretização dos vínculos mais estreitos, e por outro lado permite também afastar a tendência do juiz para a aplicação da *lex fori*, substituindo-a pela lei do país com a qual o contrato apresente algum, ou alguns, destes vínculos que referimos<sup>434 435</sup>.

Este aspecto poderá ter bastante interesse no caso dos contratos de trabalho a bordo de plataformas petrolíferas, localizadas em espaços não submetidos à jurisdição de um Estado, relativamente aos quais se verificam um conjunto de circunstâncias que nos permitem recorrer a este princípio dos vínculos mais estreitos, afastado-se a aplicação do critério previsto no artigo 6º nº2 b) da C.R.: local onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador, critério que não oferece, como demonstrámos, a melhor das soluções.

Outra questão que se coloca, é a de saber se poderão, efectivamente, existir ordenamentos jurídicos que apresentem vínculos mais estreitos com o contrato de trabalho, para além daqueles propostos nas alíneas a) e b) do artigo 6º da C.R. e que agora constam do artigo 8º nº 2 e 3 do Regulamento (Roma I). A nossa resposta terá de ser afirmativa, na medida em que existem relações laborais em que é complexa a determinação tanto do local de execução do trabalho, como também a determinação

---

<sup>433</sup> Algumas delas serão normas que se reconduzem à categoria de normas imperativas.

<sup>434</sup> Neste sentido O. Fotinopoulou Basurko ob. cit. p. 139.

<sup>435</sup> Esta foi a posição seguida pelo TJCE em algumas das suas decisões. Veja-se o Acórdão Ingrid Boukhalfa/ Bundesrepublik Deutschland de 30.04.96 (C-214/94) CJ-TJCE, 1996-I p.2253-2280; concretamente no que toca ao aspecto da filiação do trabalhador ao regime de Segurança Social de um Estado membro e a sua sujeição ao Imposto sobre Rendimentos do respectivo Estado membro.

do estabelecimento que contratou o trabalhador. Por isso se justifica a opção do legislador da C.R. e do actual Regulamento (Roma I) pelo critério da proximidade, possibilitando a aplicação da lei que mais, ou melhor, se adapte às diversas e complexas situações laborais que vão surgindo. É o que pode ocorrer com o trabalho a bordo de plataformas petrolíferas nos casos em que não havendo escolha de lei pelas partes, não exista um local de execução do trabalho determinado, por não se situar a plataforma num local submetido à jurisdição de um Estado, e por o trabalhador ter sido contratado através de um anúncio na Internet, ou publicado em revistas da especialidade, situação que já referimos como sendo bastante provável. Ou ainda, os casos de trabalho desenvolvido a bordo de diversas plataformas petrolíferas, localizadas em locais sujeitos à jurisdição de diferentes Estados em que não é possível, em concreto, determinar um país habitual de prestação do trabalho porque não existe um local habitual de prestação, mas diversos locais, todos eles habituais, sem que qualquer deles tenha predominância, ou preponderância, em termos de duração do trabalho, sobre os outros.

Tanto a C.R. como o Regulamento optaram, ao consagrar o princípio da proximidade, por dar prioridade à justiça no caso concreto, em detrimento da absoluta segurança jurídica que seria obtida através das conexões rígidas previstas nos actuais nº2 e 3 do artigo 8º do Regulamento, conexões que poderiam, na prática em casos concretos, como é o caso do trabalho a bordo de plataformas petrolíferas situadas fora da jurisdição de qualquer Estado, e relativamente a trabalhadores contratados através de um estabelecimento localizado num qualquer paraíso laboral de contratação, conduzir a soluções jurídicas absurdamente injustas<sup>436 437</sup>.

No entanto, cumpre assinalar um aspecto que retomaremos mais adiante. A opção do legislador da C.R. e do Regulamento pela aplicação ao contrato de trabalho da lei que apresente os vínculos mais estreitos com o contrato, não tem implícita também a preocupação desta lei ser a mais favorável ao trabalhador pelo que, o resultado da sua

---

<sup>436</sup> O. F. Basurko, ob. cit. p. 133.

<sup>437</sup> Afirmando que o princípio dos vínculos mais estreitos consagrado no artigo 6º da Convenção, vem trazer elevados índices de insegurança jurídica, que podem impedir o conhecimento *à priori* do regime jurídico aplicável à relação laboral, veja-se M. Casado Abarquero, ob. cit. p. 262. Com interesse para esta questão também J. Déprez, “Rattachements rigides ...” DS nº 4 – 1996, p.323 ss.

aplicação poderá ser mais desfavorável ao trabalhador do que o resultado da aplicação de uma outra lei que se apresente também como potencialmente aplicável<sup>438</sup>.

Por outro lado, existirá na consagração do princípio dos vínculos mais estreitos a intenção de salvaguardar a aplicação de certas normas imperativas e de ordem pública do Estado com o qual o contrato de trabalho se apresente mais fortemente ligado, independentemente destas normas serem mais favoráveis ou não.

No que toca ao trabalho a bordo de navios e aeronaves, este princípio também se tem revelado bastante importante e, parece-nos, mais adequado do que critério da bandeira ou pavilhão, critério que corresponde a uma ficção e que não apresenta, na maioria dos casos, qualquer vínculo ou ligação efectiva com o contrato de trabalho; ao contrário, o critério dos vínculos mais estreitos permite, em concreto, aplicar ao contrato o ordenamento jurídico o com o qual este se apresenta mais fortemente ligado<sup>439 440</sup>.

### 3.6 - Competência das normas imperativas

Como vimos referindo, poderão impor-se à lei reguladora do contrato de trabalho normas imperativas do local de execução do trabalho caso a plataforma se encontrar num local sujeito à jurisdição de um Estado, nomeadamente regras referentes à jornada de trabalho diário, duração de períodos de descanso, duração dos períodos de trabalho a bordo, quanto à idade mínima para celebrar contrato de trabalho, relativas à segurança e saúde no local de trabalho, normas que proíbem o exercício do direito à greve, etc.

---

<sup>438</sup> Com a mesma opinião, Olga F. Basurko, ob. cit. p.133, ponto 5.3.1 *in fine*; Marta C. Abarquero, ob. cit. p. 262; Jean Déprez, “Rattachements rigides ....” DS, p.323 ss.

<sup>439</sup> Em nossa opinião parece-nos ser de todos o melhor dos critérios que já se referiram a propósito deste tipo de trabalho, como alternativos ao critério do pavilhão; do lugar do estabelecimento que contratou o trabalhador; da lei nacional do armador. Quanto ao agora introduzido pelo Regulamento (Roma I) critério da lei do país a partir do qual o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato, como oportunamente se referiu, vem trazer soluções para o trabalho a bordo de aeronaves mas não para o trabalho a bordo de navios. Mesmo quanto a trabalho desenvolvido a bordo de aeronaves, é discutível, em nossa opinião, se o critério dos vínculos mais estreitos não continua a oferecer a melhor das soluções.

<sup>440</sup> Neste sentido, M. Casado Abarquero ob. cit. p. 263; É também a solução proposta por A. L. Calvo Caravaca/ J. Carrascoza González, *Derecho Internacional Privado* vol. II, p.505 e por Patrick Chaumette, “Loi du pavillon ou statut personnel...” DS, 1995, nº12, p. 997 ss.

Parecendo não concordar com esta solução, no que respeita ao trabalho prestado a bordo de navios e aeronaves, Moura Ramos, *Da Lei ...* ponto 118, p.926-932. Interpretando a posição de Moura Ramos diferentemente da nossa, M. Casado Abarquero ob. cit. p. 263 nota 403.

Nestes casos, apesar de aplicável ao contrato de trabalho uma outra lei, por virtude de ter sido escolhida pelas partes, por decorrer do conjunto das circunstâncias que apresenta com o contrato de trabalho vínculos mais estreitos, ou ainda, por qualquer outro dos diversos elementos de conexão que temos vindo a abordar, as normas da lei do local de execução do trabalho prevalecerão, se tiverem um carácter imperativo relativamente aos concretos aspectos que regulam, não podendo ser afastadas<sup>441 442</sup>. O mesmo problema se poderá colocar relativamente a normas de carácter imperativo da lei nacional do trabalhador<sup>443</sup>, ou da lei com a qual a o contrato apresente vínculos mais estreitos. Nestes casos, as normas de carácter imperativo da lei do lugar de execução do trabalho prevalecem sobre aquelas, por serem absolutamente imperativas<sup>444 445 446</sup>.

Questão polémica será também quando as normas imperativas do local de execução do trabalho estabelecerem uma protecção ou um conteúdo mínimo<sup>447</sup>, inferior ao que

---

<sup>441</sup> Sobre este aspecto Felice Morgenstern ob.cit. p. 60 ss., concretamente abordando a questão das plataformas petrolíferas fixas em locais submetidos à jurisdição de um Estado p. 68.

<sup>442</sup> Neste sentido M. Casado Abarquero, a propósito de conflito entre a lei escolhida pelas partes e as normas imperativas da lei objectivamente aplicável, prevalecerão estas, se revestirem carácter imperativo, caso contrário prevalecerão aquelas, ob. cit. p 241.

<sup>443</sup> Veja-se o exemplo referido por Felice Morgenstern ob. cit p. 69 quanto aos trabalhadores de nacionalidade espanhola, previsto no artigo 1.4 do Estatuto de los Trabajadores. Apesar de entretanto (em 01.09.93) ter entrado em vigor na ordem jurídica espanhola a Convenção de Roma o exemplo mantém toda a actualidade na medida em que, como referimos no Direito Comparado, o artigo 1.4 do ET é uma norma imperativa, que poderá intervir sempre que estejam em causa trabalhadores de nacionalidade espanhola; mas, repare-se que o preceito consagra a prevalência das normas imperativas do local de execução, que prevalecerão sobre as normas imperativas da nacionalidade do trabalhador. Pronunciando-se sobre este aspecto veja-se Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, Tecnos-Madrid, 2007, p.231 *in fine*.

<sup>444</sup> “Atendendo ao seu interesse público, sem permitirem qualquer margem de liberdade ... ou alteração em contrário mesmo que mais favorável”, José Andrade Mesquita, *Direito do Trabalho AAFDL*, 2004, p.256 ss.

<sup>445</sup> Caso Finalarte /Urlaubs (C-49/98) decisão do TJCE de 25.10.01, CJ-TJCE I-7831, em causa estavam a aplicação de normas laborais imperativas que reclamavam a sua aplicação a todo o trabalho executado na Alemanha, apesar do contrato de trabalho ser regido por uma lei estrangeira (Portuguesa), concretamente a aplicação de disposições de convenções colectivas da industria da construção civil sobre direito a férias remuneradas e subsídio de férias, aos contratos de trabalho celebrados entre empresas com sede social fora da Alemanha e trabalhadores de nacionalidade não Alemã, que haviam sido destacados para realizarem obras em território Alemão.

Também os casos dos acórdãos comentados por L. Sala Torregrosa, REDI XXXV nº2, 1983, p.536, já referidos, relativos a trabalhadores espanhóis, contratados em Espanha por empresa espanhola, para trabalhar na África do Sul, que ao executarem o seu trabalho neste país entraram em greve, proibida no local de execução do trabalho.

<sup>446</sup> Foi a situação que, quanto a nós, se verificou no Ac. da Rel. de Évora de 12.01.99, CJ 1999 T.I, p. 294; as regras constantes do Estatuto do Trabalhador Cooperante da Rep. Popular de Angola eram normas absolutamente imperativas da lei do lugar de execução.

<sup>447</sup> “Normas de imperatividade mínima, abaixo das quais não se pode descer... estas regras caracterizam-se por permitirem um acréscimo dos direitos dos trabalhadores com o objectivo de defesa dos trabalhadores, que enforma todo o Direito Laboral mesmo na ausência de consagração do tratamento mais favorável”, José Andrade Mesquita, *Direito do Trabalho AAFDL*, 2004, p.254 ss.

resultaria da aplicação das normas imperativas da nacionalidade do trabalhador, da lei escolhida pelas partes para regular o contrato, ou da lei com a qual o contrato de trabalho apresenta os vínculos mais estreitos. Apesar de não existir uma opinião unânime na doutrina <sup>448</sup>, parece ser de assentar na conclusão de que as normas imperativas do local de execução do trabalho não poderão ser afastadas ainda que estabeleçam um regime menos favorável para o trabalhador, a menos que não sejam absolutamente imperativas<sup>449</sup>. Note-se que nem o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador permite o seu afastamento quando são absolutamente imperativas <sup>450</sup>.

Alguns autores<sup>451</sup> referem-se ainda às normas imperativas da lei da nacionalidade do empregador<sup>452</sup>. No caso das plataformas petrolíferas será o operador da plataforma, geralmente uma companhia petrolífera, ou um sub-empregado a quem esta recorreu para obtenção de trabalhadores. As normas imperativas da lei da nacionalidade do empregador teriam a vantagem, já aqui referida, de estabelecer uma homogeneidade de tratamento, quanto ao conjunto dos trabalhadores a bordo da plataforma petrolífera sobre aspectos determinantes do contrato de trabalho, determinando que certas disposições imperativas da sua legislação laboral sejam imperativamente impostas em qualquer lugar onde a plataforma se localize. Não nos parece uma ideia de todo impossível mas que terá poucas possibilidades de concretizar-se na prática, sobretudo quando a plataforma se localiza num local submetido à jurisdição de um Estado; neste caso, as normas absolutamente imperativas da lei do local de execução prevalecerão. Mesmo no caso da plataforma se encontrar num local não sujeito à jurisdição de um Estado, temos dúvidas se este critério das normas imperativas da lei da nacionalidade do empregador prevalecerá sobre as normas imperativas de outras leis com as quais o contrato porventura se ache conexo, por exemplo a nacionalidade do trabalhador, ou os vínculos mais estreitos.

---

<sup>448</sup> Com posições diferentes vejam-se cronologicamente, Felice Morgenstern ob. cit. p. 65 ss.; M. Ange Moreau Bourlés “L’évolution récente de la jurisprudence dans le domaine de l’expatriation des salariés”, DS 1986-nº 1, p. 30 ss.; O. F. Basurko ob. cit. p.132; M. Casado Abarquero ob. cit. p. 241.

<sup>449</sup> É o caso das normas de imperatividade mínima. Parece-nos ser esta a posição de M. Casado Abarquero, ob. cit. p.242, “*El legislador comunitário a optado por una categoría de normas «relativamente imperativas» que solo son susceptibles de derogación cuando de ello deriva un beneficio para el trabajador*”.

<sup>450</sup> Contrariamente ao que pretendem M. A. Moreau e O. F. Basurko nas obras que vimos citando.

<sup>451</sup> Felice Morgenstern, ob.cit. p. 70 e respectiva nota 131.

<sup>452</sup> E não da lei onde se localiza o estabelecimento que contratou o trabalhador.

Como se referiu, o artigo 9º do Regulamento (Roma I) trata da questão das normas imperativas, substituindo o artigo 7º da C.R.<sup>453</sup>. A questão da prevalência das normas imperativas do lugar de execução do trabalho encontra-se assim, actualmente, prevista no nº3 do artigo 9º: *“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”*<sup>454</sup>.

Quanto à questão das normas imperativas da lei do foro, o artigo 9º nº2 do Regulamento mantém inalterada a solução do artigo 7º nº2 da C.R. referindo que, *“As disposições do presente Regulamento não podem limitar a aplicação das normas de aplicação imediata do país do foro”*. Volta a surgir a questão de saber se, em caso de conflito, as normas de aplicação imediata do foro, previstas no nº2 do artigo 9º do Regulamento, prevalecerão sobre todas e quaisquer normas de aplicação imediata, mesmo as do local de execução do trabalho, previstas no nº3. A doutrina entendia, na vigência do artigo 7º da C.R., que as normas de aplicação imediata do foro, previstas no seu nº2, prevaleciam sobre todas e quaisquer normas, mesmo as do nº1<sup>455</sup>. Face à nova redacção do artigo 9º do Regulamento, concretamente do seu nº3, surge agora a dúvida de saber se, por virtude da aplicação das normas do local de execução do trabalho, o contrato for considerado ilegal, fará algum sentido aplicar-se as normas imperativas do foro, caso estas considerem o contrato válido. Em nossa opinião devem prevalecer as normas imperativas do local de execução do trabalho, que consideram o contrato ilegal, nos termos do nº 3 do artigo 9º, mas dever-se-à ter em conta o estatuído na parte final deste nº 3: *“Para se decidir se deve ser dada prevalência a estas normas, devem ser tidos em conta a sua natureza e o seu objecto, bem como as consequências da sua aplicação ou não aplicação”*<sup>456</sup>.

---

<sup>453</sup> Supra capítulo II, secção II, ponto 1.2.2.

<sup>454</sup> Segundo L. Lima Pinheiro, “O novo regulamento ..”, p. 644 *in fine*, “o preceito deverá ser interpretado no sentido de abranger não só as normas susceptíveis de aplicação necessária relativas à execução do contrato mas também as que estabeleçam requisitos de validade do conteúdo e do fim do contrato”.

<sup>455</sup> Marques dos Santos, *As Normas...* vol. II, p.1053; Nuno A. Pissarra, *Normas de aplicação imediata e Direito Comunitário*, p.31; Moura Ramos, “O contrato individual de trabalho em D.I.P.” p. 155; Casas Baamonde, “Conflictos de leyes y contrato de trabajo: el Convenio de Roma sobre la ley...” RL, nº23,1993, p.77.

<sup>456</sup> Tomemos o exemplo da idade mínima para o trabalho. No país de execução do trabalho é de 18 anos, no país do foro é de 16 anos. Terão que ser respeitadas as normas do local execução, neste caso absolutamente imperativas; o contrato de trabalho de trabalhador com 16 anos de idade terá de ser considerado contrário à lei, se executado naquele país. Ao contrário, se no local de execução do trabalho a idade mínima para o trabalho for de 16 anos, e no país do foro de 18 anos, não nos parece

No que toca às plataformas petrolíferas localizadas fora da jurisdição de um Estado, não se põe o problema das normas imperativas da lei do local de execução do trabalho mas, todas as outras normas imperativas pertencentes à lei que for chamada a reger o contrato de trabalho por força de outros elementos, ou factores de conexão, manter-se-ão.

As normas imperativas constituem um factor que impede, numa plataforma petrolífera fixa, localizada, ou não, num espaço sujeito à jurisdição de um Estado, ou numa plataforma móvel, a possibilidade de existir uma homogeneidade de tratamento de todos os contratos de trabalho do conjunto dos trabalhadores a bordo; tal não será na realidade possível.

### **3.7 - Competência da lei escolhida pelas partes**

No caso do trabalho a bordo de plataformas petrolíferas tem particular importância este elemento de conexão, que será acrescida no caso destas se localizarem num espaço não sujeito à jurisdição de um Estado. Felice Morgenstern referia em 1984 na sua obra, da importância e necessidade de uma escolha expressa de lei pelas partes para reger o contrato de trabalho, como a melhor forma de se alcançar uma certeza razoável, dentro dos limites da lei obrigatoriamente aplicável <sup>457 458</sup>.

No preâmbulo do Regulamento (Roma I), considerando (11), refere-se que liberdade das partes escolherem o direito aplicável deverá constituir uma das pedras angulares em matéria de obrigações contratuais.

No entanto, a escolha de lei pelas partes para reger o seu contrato de trabalho pode sofrer vários limites, não sendo admitida livre e indiscriminadamente.

Um dos limites, é o das normas imperativas da lei que seria objectivamente aplicável na falta de escolha. Neste caso, prevalecerão as normas imperativas dessa lei em detrimento da lei escolhida pelas partes. Sempre que existe escolha de lei pelas partes

---

que devam prevalecer estas normas. O contrato de trabalho de trabalhador com 16 anos será, quanto a nós, válido por respeitar as normas do local de execução, (artº 9º 3.) a menos que o juiz do foro considere as suas normas sobre esta matéria como absolutamente imperativas e as aplique (artº 9º 2.).

<sup>457</sup> Como o melhor mecanismo para encontrar a “lei própria para cada caso”, ob. cit. p.59.

<sup>458</sup> Sobre as vantagens da consagração deste princípio e fazendo um levantamento das posições doutrinárias a favor e contra a sua consagração, M. Casado Abarquero ob. cit. p.211 ss.

é assim necessário identificar também a lei que seria objectivamente aplicável na falta de escolha; esta condicionará, ou não, a escolha de lei na medida em que contenha normas imperativas<sup>459</sup>.

Este regime encontra-se consagrado no Regulamento (Roma I). Com efeito, refere o artigo 8º nº1, no seguimento do que já acontecia no artigo 6º nº1 da C.R., “O contrato individual de trabalho é regulado pela lei escolhida pelas partes .... Esta escolha de lei não pode, porém, ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe proporcionam as disposições não derogáveis por acordo, ao abrigo da lei que, na falta de escolha, seria aplicável nos termos dos nº2, 3 e 4 do presente artigo”<sup>460</sup>.

Se a lei escolhida for menos vantajosa para o trabalhador do que as disposições não derogáveis por acordo da lei que seria aplicável na falta de escolha, aplicar-se-ão em princípio estas, se tiverem um carácter imperativo. Mas, se não revestirem este carácter, aplicar-se-ão as resultantes do acordo das partes, prevalecendo a lei da escolha, ainda que menos favorável ao trabalhador<sup>461</sup>. O juiz que apreciará a questão terá a tarefa de comparar a protecção dispensada pela lei escolhida pelas partes com a protecção conferida pelas normas imperativas da lei objectivamente aplicável; não é o facto desta lei atribuir maior protecção ao trabalhador que motivará a sua aplicação mas o seu carácter imperativo.

---

<sup>459</sup> Marta Casado Abarquero, ob. cit. p. 242, “...*Por lo tanto, siempre que hay una elección de ley es preciso identificar la ley objetivamente aplicable al contrato de trabajo, ya que será esta que enjuicie la validez de los acuerdos alcanzados por las partes y condicione el alcance de la autonomía de la voluntad de los contratantes*”.

<sup>460</sup> O artigo 6º nº1 da C.R. utilizava a expressão: “«normas imperativas» da lei que seria aplicável na falta de escolha”.

<sup>461</sup> Se, tiver havido escolha de lei, e essa escolha for menos vantajosa, prevalecerá a lei escolhida pelas partes, salvo se, colidir com as normas imperativas da lei que for objectivamente aplicável, independentemente da escolha. Se a colisão não se verificar com normas de carácter imperativo, da lei que objectivamente seria aplicável na falta de escolha, prevalecerá a lei escolhida ainda que estabeleça uma protecção inferior, o pacto de escolha conservará toda a sua validade e todos os seus efeitos. Neste sentido, M. Casado Abarquero, ob. cit. p. 241-242. Na nota de rodapé 358, a autora cita jurisprudência espanhola (sentenças de 2004 e 1999) onde erroneamente, em seu entender, se afirmou que: “*la elección de una determinada normativa, sólo cabe, en materia de contrato de trabajo, cuando la misma presenta mayores beneficios para el trabajador, pero nunca cuando es restrictiva, en cuyo supuesto he de aplicarse la Ley correspondiente en defecto de tal elección, y, en el presente caso es evidente lo desfavorable*”.

A questão não é pacífica; do que estudámos verificamos existir doutrina e jurisprudência contrária à posição da autora, sustentando que o artigo 6º nº 1 da C.R. estabelece um verdadeiro princípio de *favor laboris*, prevalecendo nesta óptica as normas da lei que seria aplicável na falta de escolha, lei objectivamente aplicável, desde que mais favorável para o trabalhador e independentemente de ter, ou não, um carácter absolutamente imperativo. Nesta linha, deve entender-se que o legislador comunitário optou por uma categoria de normas «relativamente imperativas», que só são susceptíveis de ser afastadas, ou derogadas, quando delas deriva um benefício para o trabalhador.

Um outro problema que se coloca tem a ver com a possibilidade da lei escolhida pelas partes colidir com a lei com a qual o contrato de trabalho apresenta vínculos mais estreitos. Esta situação, impõe ao juiz que tenha de conhecer o litígio que estabeleça quais as normas imperativas da lei com a qual o contrato apresenta vínculos mais estreitos e, compará-las com as da lei escolhida pelas partes. Neste caso, em nossa opinião, não poderá prevalecer a lei escolhida pelas partes se as suas normas imperativas consagrarem um regime menos favorável para o trabalhador. Alguma doutrina tem entendido serem aplicáveis as normas imperativas da lei com a qual o contrato apresenta os vínculos mais estreitos, desde que estabeleçam um regime mais favorável para o trabalhador <sup>462</sup>. A questão também é polémica. Não nos parece que esta conclusão possa ser retirada com absoluta clareza quer do artigo 8º do Regulamento, como do artigo 6º da C.R.. Tudo dependerá da relação que se entenda existir entre o nº1 e nº4 do artigo 8º do Regulamento, e da opinião que se tenha sobre se existe, ou não, uma efectiva consagração do princípio do tratamento mais favorável do trabalhador nos dois preceitos comunitários.

Sem confundir protecção da parte mais fraca, com o princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, o Regulamento e a C.R. apenas afastam a possibilidade de escolha de lei na medida em que *“essa escolha possa ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável na falta de escolha”*; ou seja, na medida em que constitua um atentado às *“disposições imperativas”*, ou *“disposições não derogáveis por acordo”* <sup>463</sup> <sup>464</sup>, da lei que seria aplicável na ausência de escolha, lei essa que será a referida no nº 2, 3 e 4 do artigo 8º Regulamento e 6º 2 a) e b) da C.R.. Ora, poderá acontecer que, do «conjunto das circunstâncias» <sup>465</sup> o contrato apresente uma conexão mais estreita com um país, do qual resulte a aplicação de uma lei que menor, ou nenhuma, protecção

---

<sup>462</sup> Olga F. Basurko ob.cit. p.132: *“El juez que conozca del asunto se verá obligado a buscar el ordenamiento jurídico à la relación de tráfico jurídico externo laboral a partir de la aplicación del criterio de los vínculos más estrechos con el fin de establecer si las normas imperativas de dicho ordenamiento son más favorables al trabajador que la Ley elegida por las partes y en tal caso dar entrada al juego de estas últimas”*.

<sup>463</sup> Respectivamente, artigo 6º nº1 da C.R. e artigo 8º nº1 do Regulamento.

<sup>464</sup> Que serão, segundo o *Rapport* .. p. 25, *“Les dispositions impératives auxquelles les parties ne peuvent déroger sont non seulement les dispositions relatives au contrat de travail proprement dit mais également les dispositions telles que celles concernant l’hygiène et la sécurité des travailleurs qui sont qualifiées dans certains États membres de dispositions de droit public”*.

<sup>465</sup> Artigo 8º nº 4 do Regulamento e 6º nº 2 parágrafo final da Convenção.

confira ao trabalhador<sup>466</sup>. Por isso, alguma doutrina tem entendido que a C.R. e, actualmente o Regulamento, não consagram, como escopo principal, o princípio de tratamento mais favorável do trabalhador, opinião com a qual concordamos. Se os preceitos comunitários acolhessem este princípio a consequência natural seria a de, expressamente, consagrarem a lei que melhor protege o trabalhador, dentro do círculo de leis que podem ser chamadas a reger o contrato de trabalho, um resultado que pode não acontecer com a aplicação dos referidos textos legais.

Não pretendemos com isto afirmar que nos referidos normativos se afasta este princípio. O que nos parece é que ele decorre apenas indirectamente do texto, no contexto de protecção da parte mais fraca<sup>467</sup>.

No entanto, na resposta da Comissão das Comunidades Europeias à pergunta escrita nº3082/91 de 13.01.92<sup>468</sup> interpretando-se as regras da C.R. refere-se, com interesse para este aspecto que, ”..*Se as disposições contidas na legislação «que teria sido aplicável» [na falta de escolha, por força do nº2 do artigo 6º da C.R.] previrem uma maior protecção dos direitos dos trabalhadores do que a legislação convencional, estipulando, por exemplo, um prazo mais longo de pré-aviso de despedimento, então as mesmas disposições primam sobre a legislação convencional*”, aplicando-se no seu lugar, em nossa opinião<sup>469</sup>. Não é feita referência à questão das normas imperativas mas, apenas, a normas que prevêm uma maior protecção dos direitos dos trabalhadores<sup>470</sup>, quer tenham ou não carácter imperativo. Nesta interpretação já nos parece existir uma óptica do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador.

---

<sup>466</sup> Neste sentido, João Reis “Contrato de Trabalho e Convenção de Roma” QL nº4, 1995 p.45-48; Casas Baamonde “Conflitos de leyes y contratos de trabajo ...” RL, nº23, 1993, p. 74. Confundindo os dois conceitos, em nossa opinião, Moura Ramos, *Da Lei ...*, p. 741, nota 777.

<sup>467</sup> Neste sentido, *Rapport...* p.25 : “*Il s’agissait en effet, de donner une réglementation plus appropriée à des matières où les intérêts d’un des contractants ne se posent sur le même plan que ceux de l’autre ... Et d’assurer en même temps, une protection plus adéquate à la partie qui est à considérer, d’un point de vue socio-économique, comme la partie la plus faible dans la relation contractuelle*” ; também F. Pocar, “La protection de la partie faible...”.

<sup>468</sup> JOCE C-235 de 14.09.92, p.18.

<sup>469</sup> Diferentemente, M. Casado Abarquero ob. cit. p.242 segundo a qual “só primam se revestirem carácter imperativo”. Na resposta da Comissão primarão sempre que “previrem uma maior protecção dos direitos dos trabalhadores”.

<sup>470</sup> Neste sentido, veja-se a interpretação do artigo 6º da C.R. constante do *Rapport...*, p. 25: “*Si la loi applicable en vertu du paragraphe 2 accorde aux travailleurs une protection plus grande que celle résultant du droit choisi par les parties, il n’en résulte pas que le choix de cette loi soit inefficace dans son ensemble. Au contraire, dans ce cas, la loi choisie reste en principe applicable. Dans la mesure où les dispositions du droit applicable en vertu du paragraphe 2 protègent mieux les travailleurs que la loi choisie, par exemple en accordant un délai de préavis plus long, ces dispositions écartent les dispositions correspondantes de la loi choisie, et s’appliquent à leur place*”.

Admite-se também a possibilidade de escolha pelas partes de uma lei externa sem quaisquer vínculos materiais com o contrato. Com efeito, o preâmbulo do Regulamento (Roma I), consagra esta possibilidade no considerando 15 e no artigo 3º nº3. No entanto, caso seja escolhida uma lei e, todos os outros elementos relevantes da situação se situem, no momento da escolha, num país que não seja o país da lei escolhida, a escolha da lei não pode prejudicar a aplicação das disposições da lei desse país não derogáveis por acordo<sup>471 472</sup>.

Por outro lado, a lei escolhida pelas partes deverá corresponder a um ordenamento jurídico Estadual. A doutrina largamente dominante entendia que C.R. não contemplava a possibilidade das partes poderem escolher uma lei para reger o contrato que não fosse uma lei Estadual<sup>473</sup>.

---

<sup>471</sup> O artigo 3º nº3 da C.R. utilizava a expressão “disposições não derogáveis por acordo ... que a seguir se denominam por «disposições imperativas»”.

<sup>472</sup> É admissível assim esta possibilidade de escolha de lei, sem que a mesma constitua uma fraude à lei. Pode ocorrer esta escolha sem que a relação laboral apresente quaisquer elementos de extraneidade com outro ordenamento jurídico, apenas escolhida pelas partes a lei estrangeira tendo em vista evitar a aplicação da *lex fori*. Neste sentido, O. F. Basurko, ob cit. p.97.

Segundo Moura Vicente, *Da Responsabilidade Pré-Contratual em DIP* p. 463, a propósito do artigo 3º nº3 da C.R., a expressão «lei estrangeira», deve interpretar-se no sentido de lei estrangeira relativamente ao país com o qual a situação possui todas as conexões e não no sentido de lei estrangeira perante o Estado do foro. Por seu lado, Moura Ramos refere que, “a Convenção continua a regular situações que não podem deixar de ser consideradas como internas, uma vez que todos os seus elementos de conexão - salvo os resultantes da escolha - apontam para a competência de uma só ordem jurídica.... Tal escolha não constitui pois uma verdadeira referência conflitual, uma autentica *professio iuris*, ou *electio iuris* ... o que não poderão é as regras da lei escolhida pelas partes prevalecer sobre as normas imperativas da lei dominante” in *Da Lei* .... p. 450, nota 140. A maioria dos autores entendia que o artigo 3º nº3 da Convenção se reportava a situações contratuais puramente internas, pelo que a escolha de uma lei estrangeira se traduzia numa mera referência material, não se excluindo no entanto a possibilidade que essa escolha de lei estrangeira pudesse suscitar um conflito de leis para efeitos de aplicação da Convenção. Para mais desenvolvimentos, E. dos Santos Júnior, “Sobre o conceito de contrato internacional”, *Estudos em Memória do Professor Marques dos Santos*, p.184, nota 53.

<sup>473</sup> Neste sentido, Marques dos Santos “A Convenção de Roma e as Obrigações Bancárias” in *Estudos em Homenagem ao Professor Raúl Ventura*, vol. II, p.49 ss; L. Lima Pinheiro, *Direito Internacional Privado* vol. II, Almedina, 2002, p.186ss; Friedrich K. Juenger, “The Inter-American Convention on the Law applicable to International Contracts: some Highlights and Comparisons” *AJCL*, 1994, vol. 42 p. 381ss. Com menos clareza, mas abordando o assunto Giuliano / Lagarde, *Rapport...* p.16; Neste aspecto, a Convenção de Roma afasta-se da Convenção Inter-Americana sobre o Direito Aplicável aos Contratos Internacionais, de Março de 1994, vulgarmente denominada Convenção do México e inspirada na Convenção de Roma, a qual consagra a possibilidade de escolha pelas partes de uma lei não Estadual, *Lex Mercatoria*. O. F. Basurko ob. cit. p.105 nota 86, embora partilhando a posição maioritária, refere doutrina no sentido de que a C.R. admite a possibilidade de as partes poderem designar como lei reguladora do contrato a *Lex Mercatoria*. P. Lagarde, comentando a proposta de Regulamento (Roma I), apresentada pela Comissão em 15.12.06 COM (2005) 650 final 2005/ 0261 referia que, “*La Convention de Rome ne considèrait pas comme illicite le choix d’un droit non étatique. Elle considèrait simplement qu’un tel choix n’était pas un choix de droit international privé et qu’il appartenait donc à la loi objectivement applicable de définir la place qu’elle pouvait accorder*”

O Regulamento acabou por consagrar a mesma posição da Convenção. No entanto, a proposta de Regulamento apresentada pela Comissão era inovadora quanto a este aspecto, na medida em que consagrava no artigo 3º nº2, primeira parte, que as partes: *”podem igualmente escolher como lei aplicável os princípios e regras de direito material dos contratos, reconhecidos a nível internacional ou comunitário”*; a exposição de motivos da proposta de Regulamento esclarecia que esta redacção do artigo se destinava a *“autorizar as partes a escolherem como direito aplicável um direito não estatal. A formulação adoptada destina-se a autorizar, nomeadamente a escolha dos princípios UNIDROIT, dos Principles of European Contract Law ou de um eventual futuro instrumento comunitário opcional, proibindo, ao mesmo tempo, a escolha da Lex Mercatoria, insuficientemente precisa ou de codificações privadas não suficientemente reconhecidas pela comunidade internacional”*<sup>474</sup>. A versão final do Regulamento acabou por não consagrar a solução inovadora, como se conclui do texto do artigo 3º nº1 e do considerando (13) do seu preâmbulo, limitando-se a possibilidade de referência pelas partes no contrato apenas, *“a um corpo legislativo não estatal ou uma convenção internacional”* a referências materiais que incorporam as regras contidas nesses instrumentos no contrato, mas a título de simples cláusulas materiais, no quadro delimitado pelo direito Estadual, que será a lei do contrato<sup>475</sup>. No entanto conforme consta do considerando (14) do preâmbulo, o Regulamento não exclui a possibilidade de vir a ser aprovado pelas Instituições um instrumento comunitário que contenha regras de direito material dos contratos, e que preveja a possibilidade de as partes poderem adoptar essas regras, designando-as como direito aplicável ao contrato.

Quanto à forma mediante a qual pode ocorrer a escolha de lei pelas partes, e momento dessa escolha, as regras encontram-se estabelecidas no artigo 3º do Regulamento que mantém, com algumas diferenças, o regime da C.R. A escolha de lei pelas partes pode ser expressa, ou resultar de forma clara das disposições do contrato, ou das

---

*aux règles non étatiques choisies par les parties...”, “ Remarques sur la proposition de règlement...”, CDIP, nº 2, 2006 p.336.*

<sup>474</sup> COM (2005) 650 final 2005/0261; Erik Jayme “Choice- of-Law clauses in international contracts: some thoughts on the reform of art. 3 of the Rome Convention” in *Seminário internacional sobre a comunitarização do D.I.P.*, Almedina, 2005, p.53-61, comentado a proposta da comissão e propondo a posição que acabou por ser a consagrada na versão final do Regulamento (Roma I) (p.61); P. Lagarde “Remarques sur la proposition de règlement ...”, RCDIP nº2, 2006, p. 335-336.

<sup>475</sup> L. Lima Pinheiro “O novo Regulamento Comunitário ....” ROA ano 68, 2008 Set/Dez., p.594.

circunstâncias do caso, artigo 3º nº 1 do Regulamento; o preceito admite na linha já seguida pela C.R. a escolha tácita mas, esta escolha tácita deve resultar de forma clara das disposições do contrato, não podendo fundar-se numa escolha hipotética, ou presumida<sup>476</sup>. A escolha poderá depreender-se de certos indícios do contrato de trabalho, como a forma, um especial formalismo ou modelo contratual determinado por certas ordens jurídicas e que deverá obrigatoriamente observar-se<sup>477</sup>; os termos do contrato; ou outras circunstâncias que se podem tomar em consideração para aferir qual a vontade das partes, nomeadamente o lugar de execução do contrato de trabalho, o lugar de pagamento do salário, o lugar onde a prestação laboral teve início, ou até a cláusula de eleição de foro competente para julgar os litígios emergentes do contrato<sup>478</sup>.

Quanto ao momento da escolha de lei ele poderá ocorrer no momento de celebração do contrato ou, posteriormente, podendo ainda, em qualquer altura da sua vigência, alterar-se a lei que havia sido escolhida anteriormente desde que exista decisão expressa das partes<sup>479</sup>.

A modificação da lei reguladora do contrato por vontade expressa das partes, durante a vigência do contrato, poderá acarretar, como consequência, a aplicação de um ordenamento jurídico mais prejudicial, ou menos favorável, para o trabalhador do que o primitivamente escolhido. No entanto, não vemos como tal facto possa vir a ser impedido na medida em que os limites à liberdade de escolha no que toca ao contrato de trabalho são os previstos no artigo 8º nº1 do Regulamento e, afora estes, não nos parece que tal escolha, embora mais prejudicial, possa ser afastada.

Por último, sobre a possibilidade de fraccionamento (dépeçage) do contrato de trabalho, continua a permitir-se à semelhança do que acontecia com a Convenção, que este possa estar sujeito a diferentes ordenamentos jurídicos. O que tanto pode resultar

---

<sup>476</sup> *Rapport...* p.16 -17, ponto 3; O. F. Basurko ob. cit. p.96-97.

<sup>477</sup> Id. p. 98 nota 41;entendendo a autora que o formalismo particular que deva obrigatoriamente revestir um contrato de trabalho poderá facultar ao juiz um indício que lhe permitirá fixar a vontade tácita das partes; L. Lima Pinheiro, “O novo Regulamento Comunitário ....“ ROA ano 68, 2008 Set/Dez.,p.596.

<sup>478</sup> Veja-se o considerando (12) do Regulamento. Adverte O. F. Basurko ob. cit. p. 99 para a tendência do juiz, na apreciação destes indícios, para uma excessiva aplicação da *lex fori*.

<sup>479</sup> Artigo 3º nº2 do Regulamento: “em qualquer momento, as partes podem acordar em subordinar o contrato a uma lei diferente da que precedentemente o regulava, quer por força de uma escolha anterior nos termos do presente artigo, quer por força de outras disposições do presente regulamento. Qualquer modificação quanto à determinação da lei aplicável, ocorrida posteriormente à celebração do contrato, não afecta a validade formal do contrato .... nem prejudica os direitos de terceiros”.

do fraccionamento do contrato, como também do confronto da lei escolhida pelas partes com uma norma imperativa que sobre um determinado aspecto do contrato de trabalho não possa ser afastada, aspecto já abordado.

O artigo 3 n°1 do Regulamento, consente a possibilidade das partes puderem submeter parte, ou aspectos, concretos do contrato de trabalho a leis ou ordenamentos jurídicos diferentes, fraccionando-o. Não é, concretamente no que respeita ao contrato de trabalho, uma hipótese muito comum<sup>480</sup>, embora não seja impossível o uso desta faculdade que a lei confere às partes. A parte do contrato que pode ser fraccionada deve poder ser dissociada do restante corpo do contrato, mantendo a sua coerência, e ser uma parte suficientemente capaz de merecer essa escolha autónoma. O fraccionamento deve pois ser coerente, respeitando a elementos, ou partes, do contrato que possam ser regidos por leis diferentes, sem dar lugar a resultados contraditórios<sup>481</sup>. Se as leis escolhidas pelas partes para regerem aspectos diferentes do contrato forem contraditórias, haverá que recorrer à regra da ausência de escolha de lei; esta era a solução quanto à C.R. que não nos parece tenha sofrido alterações com o Regulamento.

O fraccionamento voluntário, no âmbito do contrato de trabalho, tem sido considerado por alguma doutrina<sup>482</sup> como um mecanismo que vem possibilitar um favorecimento da parte mais forte, o empregador, para impôr ao trabalhador condições abusivas, ou mais desfavoráveis, impondo-lhe as leis que mais convêm ao empregador para regerem os diferentes aspectos do contrato de trabalho e devendo, no caso deste contrato, não ser possível o fraccionamento quando com ele se pretender a sujeição do contrato a diferentes leis. Quanto a nós, no que respeita ao contrato de trabalho, parece-nos ser possível o fraccionamento voluntário; qualquer imposição prejudicial que o empregador possa pretender impôr ao trabalhador, encontra-se sempre salvaguardada pela protecção que lhe garantem as normas imperativas, ou disposições não derogáveis por acordo, ao abrigo da lei que na falta de escolha seja chamada a intervir nos termos do n° 2, 3 e 4 do artigo 8° e 9° do Regulamento<sup>483</sup>.

---

<sup>480</sup> O. F. Basurko ob. cit. p.102; J. Carascosa González, *El contrato internacional: fraccionamiento versus unidad* Civitas, Madrid,1992, p.287.

<sup>481</sup> *Rapport....* p.17.

<sup>482</sup> P. Lagarde, "Le dépeçage dans le droit international privé des contrats" RDIPP, 1973, p. 649ss.

<sup>483</sup> Sobre este aspecto refere O. F. Basurko ob cit. p. 103, "*Cabe admitir que el fraccionamiento puede tener como objeto una protección menos «global» que la que pudiera asegurar la aplicación de un único ordenamiento jurídico, pero no por ello debemos considerar que la protección sea, tal y como hemos constatado, más endeble que para el caso en la que no exista dépeçage. La ya aludida «coherencia» como elemento indispensable para la validez del fraccionamiento del contrato supone un*

### 3.8 - Competência da lei mais favorável ao trabalhador

No que respeita ao contrato de trabalho desenvolvido a bordo de plataformas petrolíferas, quer se encontrem situadas num espaço sujeito à jurisdição de um Estado, ou num espaço não sujeito à jurisdição de qualquer Estado e a competência da lei mais favorável para o trabalhador, não existem particularidades a assinalar que possam ser diferentes relativamente aos restantes contratos de trabalho plurilocalizados. Acabámos por tratar este aspecto, na sua quase totalidade, a propósito de outros elementos de conexão relevantes que fomos abordando, sobretudo no ponto anterior, isto porque a questão da lei mais favorável ao trabalhador tem várias facetas, que não podem ser dissociadas desses elementos de conexão que já foram tratados.

Tendo em conta que numa plataforma petrolífera coexistem uma multiplicidade de trabalhadores de nacionalidades diferentes, contratados por estabelecimentos e empresas diferentes, cujos contratos podem estar submetidos a diferentes ordens jurídicas, não existirá uma coincidência quanto à lei mais favorável ao trabalhador <sup>484</sup>. As vantagens concedidas a um ou, a um grupo restrito de trabalhadores, da plataforma, ao abrigo da lei que lhe é, ou lhes é, mais favorável, poderá conferir aos restantes trabalhadores o direito a reclamar igual tratamento ou condições <sup>485</sup>. Por forma a evitar conflitos, que surgiriam se não existir uma unidade e igualdade de tratamento, a solução deverá passar, em nossa opinião, por se encontrar um regime de condições de trabalho que seja idêntico para todos os trabalhadores a bordo da plataforma que realizam tarefas idênticas, em condições de trabalho semelhantes.

Conforme abordámos no ponto anterior, o legislador da C.R. no que respeita ao contrato de trabalho e ao artigo 6º procurou, na mesma linha do que estabeleceu para o artigo 5º relativo aos contratos celebrados por consumidores, consagrar à parte mais fraca uma série de garantias, accionadas através do jogo de diversos elementos de conexão, que remetem para normas materiais que serão, sobretudo, as normas

---

*nuevo límite al empleo de este mecanismo por el empresario, que a través de él tratara de imponer a la parte débil distintas leyes rectoras más beneficiosas a sus intereses.”*

<sup>484</sup> Basta que as respectivas leis nacionais confirmem níveis diferentes de protecção; que os respectivos contratos de trabalho apresentem vínculos mais estreitos com ordens jurídicas distintas que confirmem níveis de protecção diferentes ou, que a lei da escolha confira índices de protecção diferentes.

<sup>485</sup> Neste sentido, Felice Morgenstern ob. cit. p. 76..

imperativas e a ordem pública<sup>486 487</sup>, tendo em conta a inferioridade sócio-económica e jurídica do trabalhador e do consumidor, nos respectivos contratos. Esta posição, que se mantém inalterada no Regulamento (Roma I), ao estabelecer um regime jurídico conflitual para os contratos de trabalho não tem, como objectivo primordial, designar sempre e em qualquer caso, a lei mais favorável ao trabalhador. A finalidade de protecção da parte mais fraca subjacente ao artigo 6º da C.R. e ao artigo 8º do Regulamento (Roma I), não deve ser confundida com o princípio do *favor laboratoris*. Concordamos assim com a doutrina que entende não existir, na Convenção, e agora no Regulamento, a consagração deste princípio<sup>488</sup>. O interesse do legislador comunitário em salvaguardar um ordenamento jurídico “mais favorável ao trabalhador” resume-se nas restrições, ou limites, que o artigo 8º nº1 do Regulamento estabelece quanto à possibilidade de escolha de lei pelas partes para reger o contrato de trabalho. A *electio iuris* impor-se-á sobre os resultados a que conduzam a aplicação dos critérios previstos nos nº2, 3 e 4 do preceito, sempre que o ordenamento jurídico que resulte da escolha seja mais favorável do que as normas imperativas dos ordenamentos que possam ser chamados, pela aplicação dos critérios dos nº2, 3 e 4.

#### 4 – Conclusões e soluções propostas

É tempo de encerrar este capítulo. De todo o exposto, podemos retirar as seguintes conclusões quanto ao contrato de trabalho realizado a bordo de plataformas petrolíferas e a lei substantiva que melhor se apresenta para reger estes contratos.

---

<sup>486</sup> Isto significa que, muito embora o DIP utilize regras de conflitos neutras, no sentido de pretender apenas a localização no espaço de um concreto ordenamento jurídico aplicável ao contrato, no caso específico do contrato de trabalho e dos contratos celebrados por consumidores, previstos na C.R. o legislador pretendeu consagrar, para além disso, um objectivo de justiça material. Pode dizer-se que, de certo modo, se sacrifica o interesse conflitual que o DIP deve cumprir, pelo interesse social. Neste sentido O.F. Basurko ob. cit p. 92 e Moura Ramos “ Contratos internacionais e protecção da parte mais fraca no sistema jurídico português ”, p. 337-342.

Como atrás referimos em nota, os critérios seguidos pelo legislador da Convenção e do Regulamento para a protecção do consumidor e do trabalhador são diferentes nos respectivos artigos, F. Pocar “ La protection ...” p.384-394. O critério seguido para o consumidor é um critério aparentemente rígido, enquanto que para a protecção do trabalhador são seguidos vários critérios subsidiários alternativos, Moura Ramos, *Da Lei* p. 729

<sup>487</sup> A maximização da *lex fori* também acaba por consagrar a protecção da parte mais fraca, como se demonstrou.

<sup>488</sup> Vide nota 466 e os autores nela referidos e também O.F. Basurko ob.cit p.93.

A - No que toca ao contrato de trabalho plurilocalizado prestado a bordo de plataformas petrolíferas, a escolha de lei pelas partes para reger o contrato de trabalho, apresenta-se em nossa opinião, como a melhor forma de, efectivamente, se alcançar uma certeza razoável, permitindo encontrar a lei que, em concreto, é a mais apropriada e a melhor solução para cada caso<sup>489 490 491</sup>. Mas, nem sempre a autonomia da vontade das partes quando existe poderá prevalecer. Como demonstrámos, outras conexões poderão surgir que afastarão a prevalência da *electio iuris*; referimo-nos concretamente ao problema das normas imperativas e à ordem pública<sup>492</sup>.

B - Não havendo escolha de lei pelas partes, as soluções que propomos diferenciam-se consoante a plataforma seja móvel, ou fixa e, nestes casos, consoante se encontre localizada num espaço sujeito à jurisdição de um Estado, ou localizada num espaço não sujeito à jurisdição de qualquer Estado.

Quanto às plataformas móveis, estas devem ser, como concluímos, equiparadas aos navios. Em consequência, para efeito de determinação de lei aplicável aos respectivos contratos de trabalho dos trabalhadores que a bordo destas prestam o seu trabalho, deverá seguir-se a regra utilizada para os navios, regra essa que a grande maioria da doutrina considera ser a da lei do pavilhão, ou bandeira do navio. Não obstante, apesar daquele critério proporcionar uma homogeneidade de tratamento relativamente a todos os contratos de trabalho dos trabalhadores a bordo da plataforma, parece-nos que o critério dos vínculos mais estreitos se apresenta como a melhor solução. Com efeito, o critério proposto no artigo 8º n.º4 do Regulamento (Roma I), tem a vantagem de respeitar o equilíbrio da relação contratual, tendo em conta que será a lei do país com o qual o contrato de trabalho se encontra mais estreitamente vinculado aquela que irá reger o contrato, aplicando-se a lei que deste mais próxima se encontra.

---

<sup>489</sup> Felice Morgenstern, ob. cit. p. 59.

<sup>490</sup> “Cuando son varias las leyes eventualmente aplicables a una misma relación jurídica, se crean una serie de incertidumbres que en nada benefician al tráfico internacional. Para que éste se desarrolle con normalidad y eficacia es preciso un contexto de certeza y seguridad jurídica, que podría alcanzarse mediante el reconocimiento de la autonomía de la voluntad de las partes. Con ello, éstas tienen la tranquilidad de que aquellos puntos no regulados expresamente en el contrato serán regulados conformes la ley mas apropiada al sistema de derechos y obligaciones que han creado.” M. Casado Abarquero, ob. cit. p. 215 ss.

<sup>491</sup> O facto de o trabalhador ser geralmente considerado como a parte mais fraca do contrato com um poder negocial inferior ao do empregador não impede que o jogo da liberdade de escolha possa, efectivamente, existir; no entanto, como vimos, muitos autores entendem que esta, quanto ao trabalhador, é mais uma imposição do empregador do que uma livre e esclarecida escolha.

<sup>492</sup> E, num outro plano, à tendência para a maximização da aplicação da lei do foro.

Quanto às plataformas fixas, localizadas num espaço sujeito à jurisdição de um Estado, dever-se-á atender como critério mais apropriado para reger o contrato de trabalho dos trabalhadores a bordo ao critério da *lex loci laboris*, sendo competente a lei do lugar de execução do trabalho, se esse for o local habitual de prestação do trabalho pelo trabalhador. Atrás desenvolvemos as vantagens e desvantagens deste critério.

Este critério, terá de ser afastado quando não seja possível determinar um local habitual de prestação do trabalho sendo substituído, neste caso, pelo recurso ao critério subsidiário do estabelecimento que contratou o trabalhador, previsto actualmente no artigo 8º nº3 do Regulamento (Roma I). É um critério passível de muitas críticas, que nem sequer oferece uma homogeneidade de tratamento de todos os contratos de trabalho dos trabalhadores a bordo de uma plataforma por virtude das vicissitudes quanto à contratação de trabalhadores que atrás referimos. No entanto, é o critério subsidiário alternativo proposto no Regulamento.

Este critério, por sua vez será afastado, quando resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta vínculos mais estreitos com a lei de um outro país, caso em que será aplicável este último: é a consagração do princípio da proximidade.

Em nossa opinião, no que diz respeito à realidade quanto ao trabalho realizado a bordo de plataformas petrolíferas, parece-nos que o princípio da proximidade, consagrado no nº4 do artigo 8º do Regulamento, fará todo o sentido em ser aplicado como critério subsidiário no caso de não ser possível encontrar um local habitual de prestação do trabalho, substituindo assim o critério do estabelecimento que contratou o trabalhador, que não oferece a melhor das soluções.

No caso da plataforma se encontrar num local sujeito à jurisdição de um Estado, a solução que propomos, tendo por base o artigo 8º do Regulamento, é no sentido de primeiro se aplicar o critério da lei do local de execução habitual do trabalho, *lex loci executionis* e, como critério subsidiário, o princípio dos vínculos mais estreitos. Sem esquecermos porém, que estes critérios poderão ser afastados pelas normas imperativas e pela ordem pública.

Quando a plataforma se encontra localizada num espaço não sujeito à jurisdição de um Estado, é uma situação mais delicada na medida em que não é possível o recurso

ao critério da *lex loci laboris*. Embora exista um local fixo de prestação de trabalho, este não se encontra submetido a qualquer jurisdição de um Estado, sendo portanto impossível a remissão para a *lex loci*.

A solução que a maioria da doutrina tem preconizado nestas situações <sup>493</sup>, é a solução oferecida pelo actual nº3 do artigo 8º do Regulamento (Roma I): o recurso ao critério subsidiário da lei do país onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador que, na ausência de *lex loci executionis*, surge como o principal critério para determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho.

Como demonstrámos, no que toca ao trabalho a bordo de plataformas petrolíferas, o critério da lei do local onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador pouca, ou nenhuma, ligação tem, na maioria dos casos, com o contrato de trabalho; não nos parece que o critério ofereça, na prática e quanto ao trabalho desenvolvido a bordo de plataformas petrolíferas, a melhor das soluções. É discutível até, nos termos do artigo 8º do Regulamento, se o nº3 do preceito poderá entrar em jogo como conexão principal não se verificando a situação prevista no nº2, isto é: não havendo um *loci*; ou, se só poderá entrar em jogo e aplicar-se quando exista um, ou vários, Estados determinados de prestação do trabalho mas onde falte, apenas, o pressuposto da habitualidade do trabalho <sup>494</sup>.

Em nossa opinião, na ausência de escolha de lei pelas partes para reger o contrato de trabalho, o princípio da proximidade consagrado no artigo 8º nº4 do Regulamento (Roma I), será aquele que melhor se apresenta, e que maiores vantagens oferece, para reger os contratos de trabalho executados a bordo de plataformas petrolíferas localizadas em espaços não submetidos à jurisdição de um Estado, pois permite que o

---

<sup>493</sup> Paul Lagarde, *Rapport ...* p. 26 ponto 4; Resposta da Comissão da CE à pergunta escrita nº 3072/91, JOCE C235, 1992, p.18ss; M. Casado Abarquero ob.cit. p.250; Alfonso-Luís Calvo Caravaca/J. Carrascosa González, *Derecho Internacional Privado* vol -II, Granada 2007, p.505;

<sup>494</sup> Com uma posição diferente da generalidade da doutrina referida na nota anterior, O.F. Basurko, ob. cit. p.124, ponto 5.2.2.; refere a autora com interesse sobre este aspecto existir doutrina entendendo que, ao não poder imputar-se a prestação de trabalho a um concreto Estado, “*espacio territorial concreto*”, resulta inaplicável o critério subsidiário previsto no artigo 6º 2 b) da C.R., por virtude da impossibilidade de aplicação do critério principal, previsto no artigo 6º 2 a), actualmente artigo 8º nº2 e 3 do Regulamento (Roma I). Não podendo recorrer-se ao critério da *lex loci executionis*, previsto no artigo 6º 2 a), também não é possível recorrer-se ao critério subsidiário da *lex loci celebrationis* previsto no artigo 6º 2 b), porque este critério só entra em jogo «quando o trabalhador não realiza o seu trabalho habitualmente num mesmo país». Nestes casos, embora não resulte com clareza da exposição da autora, parece-nos que se terá atender desde logo ao critério dos vínculos mais estreitos previstos no último parágrafo do artigo 6º da C.R., actualmente artigo 8º nº4 do Regulamento. Esta acaba também por ser a posição que em texto propomos, com ligeiras diferenças.

contrato de trabalho seja regulado pela lei do país com o qual apresenta os laços mais estreitos.

## **BIBLIOGRAFIA**

ABARQUERO, Marta Casado

- La Autonomía de la Voluntad En El Contrato de Trabajo Internacional; 2008, Aranzadi.

ABREU, J. Coutinho de

- Da Empresarialidade : As Empresas no Direito ; 1996 Almedina, Coimbra.

ARROYO, M. Diego

- La Convention Inter-Américaine sur la Loi Applicable aux Contrats Internationaux : Certains Chemins Conduisent au-delà de Rome; RCDIP n°1, t. 84, 1995, p178.

BAPTISTA, Albino Mendes

- Tempo de trabalho efectivo, tempos de pausa e tempo de «terceiro tipo»; RDES, Janeiro / Março, 2002.

BASEDOW, Jurgen

- Lex Mercatoria and the Private International Law of the Contracts in Economic Perspective; ULR, XII, 2007-4.

BASURKO, Olga Fotinopoulou

- La Determinación de la Ley Aplicable al Contrato de Trabajo Internacional; 2006, Aranzadi.

BATIFFOL, Henri; LAGARDE, Paul

- Droit International Privé-Tome II; 1983, Libraire Générale de Droit et de Jurisprudence.

BRITO, Maria Helena

- Direito Aplicável ao Contrato Internacional de Trabalho. Algumas Considerações a Propósito do Código do Trabalho; 2007, Estudos em Memória do Conselheiro Luís Nunes de Almeida, Tribunal Constitucional, Coimbra.

BUY, Frédéric

- Compétence Juridictionnelle et Pluralité de Lieux de Travail; 2002, Droit Social, n°11.

CALVO-CARVACA, Alfonso Luis; GONZALEZ, J. Carrascosa

- Derecho Internacional Privado - vol. II; 2007, Comares, Granada.

CARBONE, S.M.

- Per una Modifica delle Disposizione Preliminari del Codice della Navigazione;1997,RDIPP, Anno XXXIII, n°1.

CASAS BAAMONDE, Maria Emilia

- Conflictos de Leyes y Contrato de Trabajo: el Convenio de Roma sobre la Ley Aplicable a las Obligaciones Contractuales; RL n°23,1993.

- Desplazamientos Temporales de Trabajadores y Interpretación Judicial del Convenio de Roma; RL n°1,1994.

- Ley Aplicable al Contrato de Trabajo y Principio de Autonomía de la Voluntad en el Convenio de Roma; RL n° 24, 1993.

CHAUMETTE, Patrick

- Loi du Pavillon ou Statut Personnel. Du Navire Comme Lieu Habituel de Travail? ; 1995, Droit Social, n°12.

CHAUVY, Yves

- Conflit de Lois et Contrat de Travail: Détermination de la Loi Applicable au Licenciement de Salariés Protégés et au Licenciement Economique ; Cour de Cassation, Assemblé Plénière 10.07.92, Air Afrique - Conclusions de L'avocat général Yves Chauvy ; Droit Social, n°1, 1993.

COIMBRA, A. Dias

- O Novo Direito Europeu dos Contratos : Imperatividade e Ordem Pública No Âmbito do Contrato de Trabalho ; RDES n°1-2-3, 1997.

CORDEIRO, António Menezes

- Da Boa Fé no Direito Civil - vol. II; 1984, Almedina, Coimbra.
- Manual de Direito do Trabalho; 1991, Almedina, Coimbra.
- Tratado de Direito Civil Português; Parte Geral - Tomo I;1991,Almedina, Coimbra.

CORREIA, António Ferrer

- Algumas Considerações Acerca da Convenção de Roma de 19 de Junho de 1980 sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais; RLJ ano 122, nº3787,1980.
- Lições de Direito Internacional Privado; 1973, ed. policopiada, Coimbra.
- Anteprojecto do Código Civil Português (Normas de Conflitos) - Comentário BMJ nº24, Maio, 1951.
- Anteprojecto do Código Civil Português (Normas de Conflitos) - Comentário BMJ nº136, Maio, 1964.
- Direito Internacional Privado - alguns problemas; 1981,Coimbra.

CORREIA, António Ferrer; JALLES Isabel

- Anteprojecto da Convenção das Comunidades Europeias sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais e Extracontratuais (tradução do Francês); RDE, Ano I, nº1, 1975.

DÉPREZ, Jean

- La Loi Applicable au Contrat de Travail dans les Relations Internationales; 1990; RJS 3/90.
- Rattachements Rigides et Pouvoir d'Appréciation du Juge dans la Détermination de la Loi Applicable au Contrat de Travail International; 1995 Droit Social, nº4,1995.
- La Loi Applicable au Contrat de Travail International;1991, Droit Social, nº1, 1991.
- La Loi Applicable au Licenciement du Personnel Navigant dès Compagnies Aériennes ; 1993, RJS 5/93.

DUARTE, Carlos Adolfo T.

- A Lei Aplicável ao Contrato Internacional de Trabalho; Revista de Ciência Política, Instituto de Direito Público e Ciência Política da Fundação Getúlio Vargas, vol. 29, nº3, Julho/Setembro, 1986, Rio de Janeiro.

ESCUDERO, Helena Zabalo

- Jurisprudencia Española de Derecho Internacional Privado – Contrato de Trabajo; Comentario Sentencias Magistratura de Trabajo de 30.11.81, T.S. de 24.01.83; REDI XXXVI, nº2,1984, p. 689.

- La Convención CEE sobre la Ley Aplicable a las Obligaciones Contractuales y el Contrato de Trabajo; 1983, Revista de Instituciones Europeas, vol.10, nº2, 1983.

ESCUDERO, Mercedes Moya

- La Ley Aplicable al Contrato de Trabajo en Derecho Internacional Privado Español; REDI XXXIV, nº1, 1982.

- La Capacidad del Trabajador Extranjero en Derecho Internacional Privado Español; REDT, nº10, 1983.

- Jurisprudencia Española de Derecho Internacional Privado – Contrato de Trabajo; Comentario Sentencias T.S. (social) de 10.12.96; REDI XLIX, nº1,1997, p.275.

FERNANDES, António Monteiro

- O Contrato de Trabalho no Direito Internacional Privado; ESC, Ano III, 1964, nº10.

- Direito do Trabalho; 2009, 14ª edição, Almedina.

FRANCESKAKIS, Ph.

- Lois d'Application Immédiate et Droit du Travail – L'Affaire du Comité d'Entreprise de la «Compagnie des Wagons-Lits» ; RCDIP,1974.

GAROFALLO, Luciano

- Volontà delle Parti e Norme Imperative Nella Convenzione di Roma Sulla Legge Applicabile ai Contratti e Nel Nuovo Sistema Italiano di Diritto Internazionale Privato; RDIPP, Anno 32, nº3, 1996.

GAUDEMET-TALLON, Hélène

- Le Nouveau Droit International Privé Européen des Contrats; RTDE n°2, 1981.
- Sur l’Affaire Air Afrique ; Droit Social n° 5, 1986.

GAMILLSCHEG, Franz

- Les Principes de Droit du Travail International; RCDIP, n°1, 1961, p.265.
- A Autonomia da Vontade no Direito Internacional Privado do Trabalho; RDES, n°2, Abril-Junho,1987.

GOMES, Júlio Manuel Vieira

- Direito do Trabalho (volume I) ; 2007, Coimbra Editora.

GONÇALVES, Anabela de Sousa

- A Evolução das Regras Reguladoras da Competência Internacional no Âmbito do Contrato de Trabalho Internacional na Convenção de Bruxelas, Lugano e no Regulamento 44/2001; 2005, Estudos em Homenagem ao Professor Doutor António Marques dos Santos vol.I, Almedina, Coímbra.

GONZALEZ, Germán Barreiro, et al.

- Trabajadores en el Extranjero (Desplazados y Expatriados); 2002, Francis Lefebvre, Madrid.

GONZÁLEZ, J. Carrascosa

- El Contrato Internacional, Fraccionamiento Versus Unidad; 1992, Civitas, Madrid.

IRIARTE ANGÉL, José Luís

- Trabajo en Instalaciones Situadas en la Plataforma Continental y Competencia Judicial Internacional. Precisiones en Torno a la STJCE de 27 Febrero de 2002; Diez Años de Derecho Marítimo Donostiarra; 2003, Vitoria-Gasteiz

JALLES, Maria Isabel

- A Plurilocalização e a Deslocalização Espacial das Situações Jurídicas Internacionais; RDE Ano I, nº1, 1975.

JAYME, Erik

- Choice-of-Law Clauses in International Contracts: Some Thoughts on the Reform of art. 3 of the Rome Convention; Seminário Internacional sobre a Comunitarização do Direito Internacional Privado; 2005, Almedina.

JAYME, Erik; KHOLER Christian

- L'interaction des Règles de Conflit Contenues dans le Droit Dérivé de la Communauté Européenne et dans les Conventions de Bruxelles et de Rome; RCDIP, nº1, t.84, p.1, 1995.

JUENGER, Friedrich K.

- The Inter-American Convention on the Law Applicable to International Contracts: Some Highlights and Comparisons; AJCL, vol.42, 1994.

JÚNIOR, Eduardo dos Santos

- Sobre o Conceito de Contrato Internacional; 2005, Estudos em Homenagem ao Professor Doutor António Marques dos Santos vol.I, Almedina, Coimbra.

KITCHEN, Jonathan S.

- Labour Law & Offshore Oil; 1977, Croom Helm, London.

LAGARDE, Paul

- Le Nouveau Droit International Privé des Contrats Après l'Entrée en Vigueur de la Convention de Rome du 19 Juin 1980; 1991, RCDIP, nº2, Avril-Juin, t.80.

- Le Principe de Proximité dans le Droit International Privé Contemporain; 1986, RCADI, T.169.

- Remarques sur la Proposition de Règlement de la Commission Européenne sur la Loi Applicable aux Obligations Contractuelles (ROME I); 2006, RCDIP, nº2, Avril-Juin.

- Les Limites Objectives de la Convention de Rome (conflits de lois, primauté du droit communautaire, rapports avec les autres conventions); 1993, RDIPP, Anno XXIX, n°1.

- Le Dépeçage Dans le Droit International Privé des Contrats; 1975, RDIPP, Anno XI, n°4.

- Comentário às Decisões da Cour de Cassation (Ch. Soc. 06.11.85) (Ch. Mixte 26.02.86), RCDIP, n°3, t.75, p.501.

LAGARDE, Paul; GIULIANO, Mário

- Rapport Concernant la Convention sur la Loi Applicable aux Obligations Contractuelles; 1980, JOCE C 282, 31.10.80.

LAZARATOS, George

- The Definition of Ship in National and International Law; 1969, RHDI, n°22, 1-4.

LYON-CAEN, Antoine

- La Mise à Disposition Internationale de Salarié; Droit Social n°12, 1981.

- Comentário às Decisões da Cour de Cassation de 25.05.77 e 31.03.78 ; RCDIP,t.68, 1978, p.700ss.

LEITÃO, Luís Menezes

- Código do Trabalho Anotado; 2004, 2ª edição, Almedina.

- Direito do Trabalho; 2008, 1ª edição, Almedina.

MACHADO, João Batista

- Tutela da Confiança e “Venire Contra Factum Proprium” - Obra Dispersa, vol. I; 1991, Scientia Iuridica, Braga.

- Lições de Direito Internacional Privado; 1985, 3ª ed. Almedina.

MAIA, Pedro

- Conflitos Internacionais de Convenções Colectivas de Trabalho; 1992, BFDUC, n°68, Coimbra.

MARTINEZ, Pedro Romano

- Direito do Trabalho (1º vol. Parte Geral); 1997, 2ª edição, Pedro Ferreira editor, Lisboa.

- Direito do Trabalho (1º vol. Parte Geral); 1998, 3ª edição, Pedro Ferreira editor, Lisboa.

- Direito do Trabalho; 2007, 4ª edição, Almedina.

MARTINEZ, Pedro Romano, et al.

- Código do Trabalho Anotado; 2008, 6ª edição, Almedina.

MELGAR, Alfredo Montoya

- La Buena Fé en el Derecho del Trabajo; 2001, Tecnos, Madrid.

- Derecho del Trabajo; 2007, Tecnos, Madrid.

MESQUITA, José Andrade

- Direito do Trabalho; 2004, 2ª edição, AAFDL, Lisboa.

MOREAU, Marie-Ange

- Compétence Juridictionnelle et Détermination du Lieu d'Exécution du Travail: 2002, RJS 2/2002.

- L'Evolution Récente de la Jurisprudence dans le Domaine de l'Expatriation des Salariés; 1986, Droit Social nº1,1986.

- Comentário à Decisão da Cour de Cassation de 30.06.93;RCDIP, 1994, nº2, p.321.

MORELLI, Gaetano

- Elementi di Diritto Internazionale Privato Italiano; 1986, XII ed., Editore Jovene-Napoli.

MORENO, Jesus Maria Galiana

- El Fraude à Ley en las Relaciones de Trabajo; un Análisis Jurisprudencial; Cuestiones Actuales de Derecho del Trabajo, Colección Encuentros nº10, 1994, Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo.

MORENO, Guillermo Palao

- Luces y Sombras en la Aplicación Práctica de los Convenios de Bruselas de 1968 y de Roma de 1980 al Contrato Individual de Trabajo (A propósito del personal laboral de organismos públicos españoles que presta sus servicios en el extranjero); RL, nº3, 2000.

MORGENSTERN, Felice

- International Conflicts of Labour Law; O.I.T.1984; Tradução Espanhola do Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seg. Social.

NETO, Abílio

- Código do Trabalho Anotado; 2006, 3ª edição, Ediforum, Lisboa.

OLEA, Manuel Alonso; CASAS BAAMONDE, Maria Emilia

- Derecho del Trabajo; 2001, 19ª edição, Civitas, Madrid.

OLIVEIRA, Joaquim Dias Marques de

- Direito do Mar; 2008, Almedina, Coimbra.

ORTIZ-ARCE, António; HOFFMAN Bernd v.

- El Nuevo Sistema Español de Derecho Internacional Privado; REDI XXX, nº1, 1977.

PICONE, Paolo

- La Reforma Italiana del Diritto Internazionale Privato; CEDAM, 1998.

PINGEL, Isabelle

- La Protection de la Partie Faible en Droit International Privé (du salarié au Consommateur); 1986, Droit Social nº2, 1986.

PINHEIRO, Luís de Lima Pinheiro

- O Novo Regulamento Comunitário Sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais (Roma I) uma Introdução; 2008, ROA, Ano 68, Set/Dez, Lisboa.

- Direito Internacional Privado – Direito de Conflitos, vol.II; 2005, 2ª edição, Almedina.

- O Direito de Conflitos e as Liberdades Comunitárias de Estabelecimento e Prestação de Serviços; Seminário Internacional Sobre a Comunitarização do Direito Internacional Privado; 2005, Almedina.

- Alocução de Abertura; Seminário Internacional Sobre a Comunitarização do Direito Internacional Privado; 2005, Almedina.

PIRES, Florbela de Almeida

- Conflitos de Leis; 2009, Coimbra Editora.

PISSARRA, Nuno Andrade; CHABERT, Susana

- Normas de Aplicação Imediata e Direito Comunitário; 2004, Almedina.

POCAR, Fausto

- Le Droit des Obligations dans le Nouveau Droit International Privé italien ; RCDIP n°85, 1996.

- La Protection de la Partie Faible en Droit International Privé; RCADI, 1984 t.188, n°5; Martinus Nijhoff Publishers, 1986.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma

- Direito do Trabalho (Parte I – Dogmática Geral) 2005; (Parte II – Situações Laborais Individuais) 2006; Almedina.

RAMOS, Rui Manuel de Moura

- Direito Internacional Privado e Constituição; 1980, Coimbra.

- Da Lei Aplicável ao Contrato de Trabalho Internacional; 1990, Almedina.

- A Erosão do Poder Normativo do Estado em Matéria Laboral; “O Direito do Trabalho nos Grandes Espaços – Actas do Encontro Ibero-Americano de Direito do Trabalho - U.C.P. 23 e 24 de Abril de 2005”, 2005, Universidade Católica.

- A Reforma do Direito Processual Civil Internacional; RLJ, Ano 130, n°3879, 1997.

- Contratos Internacionais e Protecção da Parte Mais Fraca no Sistema Jurídico Português; Contratos: Actualidade e Evolução, 1997, Universidade Católica, Porto.

- Previsão Normativa e Modelação Judicial nas Convenções Comunitárias Relativas ao Direito Internacional Privado; Estudos de Direito Internacional Privado e de Direito Processual Civil Internacional, 2002, Coimbra.

- O Contrato Internacional de Trabalho em Direito Internacional Privado; Estudos de Direito Internacional Privado e de Direito Processual Civil Internacional, 2002, Coimbra.

- L'Ordre Public International en Droit Portugais; Estudos de Direito Internacional Privado e de Direito Processual Civil Internacional, 2002, Coimbra.

- Competência Internacional em Matéria Contratual; anotação ao acórdão da Rel. de Lisboa de 05.12.95; RLJ ano130, nº3879,1997, p.174-178.

- Aspects Récents du Droit International Privé Portugais; 1988, RCDIP, t.77.

REIS, João

- Contrato de Trabalho e Convenção de Roma; QL nº4, 1995.

- Contrato de Trabalho Plurilocalizado; QL nº8, 1996.

ROCHA, Maria Victória Ferreira

- Competência Internacional e Autonomia Privada: Pactos Privativos e Atributivos de Jurisdição no Direito Português e na Convenção de Bruxelas; RDE nº13,1987.

SANTIAGO, Miguel Gardeñes

- La Regulación Conflictual del Contrato de Trabajo en el Reglamento Roma I: Una Oportunidad Perdida; Anuario Español de Derecho Internacional Privado, tomo VIII, 2008, Iprolex.

SANTOS, António Marques dos

- As Normas de Aplicação Imediata no Direito Internacional Privado – Esboço de Uma Teoria Geral; vol. I e II; 1991; Almedina.

- Direito Internacional Privado - Colectânea de Textos Legislativos de Fonte Interna e Internacional; 1999, Almedina.

-O Estatuto dos Bens Culturais em Direito Internacional Privado; Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Gomes da Silva, 2001, Coimbra.

- Alguns Princípios de Direito Internacional Privado e de Direito Internacional Público do Trabalho; Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol. III, 2002, Almedina.

- A Convenção de Roma e as Obrigações Bancárias; Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura, vol. II, 2003, Coimbra.

SILVA, José Luís Moreira da

- Colectânea de Legislação de Direito do Mar; 2003, Coimbra.

SORIA, José Vida; NAVARRETE Cristóbal Molina

- Manual de Derecho del Trabajo; 2008, Comares, Granada.

SUMMERSKILL, Michael

- Oil Rigs: Law and Insurance; 1979, Stevens & Sons, London.

TIMAGENIS, Gr. J.

- The Legal Status of Engines Operating at Sea Other than Ships; RHDI, 1979, nº32, 1-4.

TORREGROSA, Luis Sala

- Jurisprudencia Española de Derecho Internacional Privado – Contrato de Trabajo; Comentario Sentencias T.C.T.de 24.11.81, T.S. de 26.10.82, T.S. de 25.11.82, T.S. de 27.11.82; REDI XXXV, nº2,1983, p.536.

VARGAS, Maria de Lurdes

- A Lei Aplicável ao Contrato Individual de Trabalho com Destacamento Internacional do Trabalhador, Segundo a Convenção de Roma de 19 de Junho de 1980; 1996/97, Relatório de Mestrado, FDL, T. 1497.

VEIGA, António Jorge da Motta

- Lições de Direito do Trabalho; 2000, 8ª Ed. Lisboa.

- Direito do Trabalho; 1982, ed. policopiada Universidade Livre de Lisboa.

- Direito do Trabalho Internacional e Europeu; 1994, Universidade Lusíada de Lisboa.

VICENTE, Dário Moura

- Da Responsabilidade Pré-Contratual em Direito Internacional Privado; 2001, Almedina.

- O Direito Internacional Privado no Código do Trabalho; Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, vol. IV, 2003, Almedina.

- Destacamento Internacional de Trabalhadores; Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura, vol. II, 2003, Coimbra.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo

- Curso de Direito do Trabalho; 1992, Verbo.

- O Lugar da Prestação do Trabalho; ESC, Ano IX, 1970, nº33.

## **ÍNDICE**

1. INTRODUÇÃO .....	1
1.1 - A problemática dos contratos de trabalho plurilocalizados.....	1
1.2 - Razões para a escolha .....	6
 <b>CAPÍTULO I – ANÁLISE DE DIREITO COMPARADO .....</b>	<b>8</b>
1. - Perspectiva de conjunto quanto aos ordenamentos jurídicos abordados.....	8
2. - França .....	10
3. - Espanha.....	22
4. - Itália .....	31
 <b>CAPÍTULO II – ENQUADRAMENTO LEGAL DO CONTRATO DE TRABALHO PLURILOCALIZADO NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS.....</b>	<b>42</b>
 <b>SECÇÃO I - EVOLUÇÃO HISTÓRICA</b>	
1. - Linhas gerais do D.I.P. Português dos contratos: as soluções previstas no Código Civil Português.....	42
1.1 - Enquadramento europeu do contrato de trabalho plurilocalizado durante a vigência dos artigos 41º e 42º do Código Civil .....	48
1.2 - Principais posições doutrinárias quanto ao contrato de trabalho plurilocalizado, durante a vigência dos artigos 41º e 42º do Código Civil.....	51
1.3 - Particularidades do contrato de trabalho plurilocalizado durante a vigência das regras constantes dos artigos 41º e 42º do Código Civil.....	59
1.3.1 - A autonomia da vontade .....	60
1.3.2 - A tendência para a maximização da aplicação da lei do foro.....	61
1.3.3 - A exceção de ordem pública internacional.....	68
1.3.4 - As normas de aplicação imediata .....	72
1.3.4.1 - Os preceitos constitucionais como normas de aplicação imediata .....	76
1.3.5 - Considerações finais .....	79

2. - Condicionanismos Comunitários.....	<b>84</b>
2.1 - A Convenção de Roma.....	<b>86</b>
2.1.1 - Regime da Convenção de Roma quanto ao contrato de trabalho.....	<b>90</b>
3. - Modificações decorrentes do Código do Trabalho - Lei 99/2003 de 27.08. ....	<b>93</b>
3.1 - O artigo 6º do Código do Trabalho: do anteprojecto à versão final .....	<b>94</b>
3.2 - Confronto entre o artigo 6º do Código do Trabalho e o artigo 6º da Convenção de Roma .....	<b>96</b>
3.2.1 - Prevalência do artigo 6º da Convenção sobre o artigo 6º do Código .....	<b>96</b>
3.2.2 - Coincidência das matérias constantes do artigo 6º da Convenção e do artigo 6º do Código.....	<b>98</b>
3.2.3 - Eventuais diferenças de regimes entre o artigo 6º da Convenção e o artigo 6º do Código.....	<b>98</b>
3.2.3.1 - A questão das normas internacionalmente imperativas.....	<b>103</b>
3.2.3.2 - A reserva formulada por Portugal ao artigo 7º nº1 da Convenção .....	<b>106</b>
3.2.3.3 - A aplicação no tempo das disposições da Convenção e das disposições do Código.....	<b>109</b>
3.3 - O artigo 6º do Código do Trabalho e a questão das Convenções Colectivas ....	<b>111</b>
3.3.1 - O regime do artigo 6º da Convenção de Roma.....	<b>111</b>
3.3.2 - O regime do artigo 6º do Código do Trabalho .....	<b>112</b>

## **SECÇÃO II – A SITUAÇÃO NA ACTUALIDADE**

1.-Revisão do Código do Trabalho operada pela Lei 7/2009 de 12.02.: a revogação do artigo 6º .....	<b>114</b>
1.2-O Regulamento CE/593/2008 de 17.06.08 do Parlamento Europeu e do Conselho (Roma I).....	<b>115</b>
1.2.1-Confronto entre o artigo 6º da Convenção de Roma e o artigo 8º do Regulamento (Roma I), quanto ao contrato individual de trabalho.....	<b>116</b>
1.2.2-A reserva do artigo 7º da Convenção de Roma e o artigo 9º do Regulamento (Roma I).....	<b>117</b>
2. - A norma revogatória constante do artigo 12º nº2 da Lei 7/2009 de 12.02. ....	<b>118</b>
3. -Validade substancial, forma e capacidade do contrato de trabalho confronto entre as regras da Convenção e o regime actualmente previsto no Regulamento (Roma I) .....	<b>121</b>

<b>CAPÍTULO III - O TRABALHO A BORDO DE PLATAFORMAS PETROLÍFERAS .....</b>	<b>128</b>
1. - Plataformas e navios de prospecção e exploração petrolífera .....	128
2. - O trabalho a bordo de plataformas petrolíferas .....	133
3. - Problemática dos contratos de trabalho a bordo de plataformas petrolíferas .....	138
3.1 - Competência da lei do Estado onde a plataforma se encontra matriculada.....	140
3.2 - Competência da lei do Estado onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador ou, da sede do empregador .....	141
3.3 - Competência da lei da nacionalidade do trabalhador .....	146
3.4 - Quando a plataforma se encontra num local sujeito à jurisdição de um Estado: competência da lei do local de execução do trabalho ( <i>lex loci executionis</i> ).....	147
3.4.1 - A questão do local habitual da prestação do trabalho .....	151
3.5 - Competência da lei com a qual o contrato de trabalho apresenta os vínculos mais estreitos .....	154
3.6 - Competência das normas imperativas .....	158
3.7 - Competência da lei escolhida pelas partes .....	162
3.8 - Competência da lei mais favorável ao trabalhador.....	170
4. - Conclusões e soluções propostas .....	171
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>176</b>