CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL F. G. JACOBS

apresentadas em 19 de Setembro de 2002 [1]

1. O presente processo respeita à atribuição de competência, nos termos do artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas [2], num caso em que um trabalhador é contratado pela Sociedade A, manifestamente para trabalhar num Estado contratante, sendo o contrato de trabalho imediatamente suspenso para lhe permitir trabalhar numa Sociedade B com ela relacionada, noutro Estado contratante, comprometendo-se a Sociedade A a pagar certas despesas no decurso deste segundo contrato, e sendo a acção interposta pelo trabalhador contra a Sociedade A, relativamente aos acordos entre ambos.

2. O Landesarbeitsgericht München (tribunal de trabalho regional, Munique, Alemanha) pretende saber, nestas circunstâncias:

i) qual é lugar «onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho», para efeitos da disposição em questão, e

ii) podem os tribunais do segundo Estado contratante ser competentes, por ser esse o lugar do cumprimento da obrigação de pagar as referidas despesas.

Matéria de facto e tramitação processual

3. G. Pugliese, cuja família é de Roma, foi contratada pela Aeritalia Società Aerospaziale Italiana (a seguir «Aeritalia») — que agora faz parte do grupo Finmeccanica SpA (a seguir «Finmeccanica»), demandada — para trabalhar no seu estabelecimento de Turim, Itália, a partir de 17 de Janeiro de 1990.

4. Verifica-se, todavia, que nunca trabalhou em Turim. Através de dois acordos com a Eurofighter Jagdflugzeug GmbH (a seguir «Eurofighter», consórcio de que a Aeritalia fazia parte e em que a Finmeccanica participa actualmente, com uma participação de cerca de 20%) e de um acordo adicional com a Aeritalia, todos assinados em Janeiro de 1990, o seu contrato de

1 — Língua original: inglês.

2 — Convenção de 27 de Setembro de 1968 relativa à competência jurisdicional e à execução de decisões em matéria civil e comercial (JO 1978, L 304, p. 32, EE 01 F1 p. 186), na redacção que lhe foi dada pela Convenção de 9 de Outubro de 1978 relativa à adesão do Reino da Dinamarca, da Irlanda e do Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte (JO 1978, L 304, p. 1, EE 01 F2 p. 131), pela Convenção de 25 de Outubro de 1982 relativa à adesão da República Helénica (JO L 388, p. 1, EE 01 F3 p. 234), e pela Convenção de 26 de Maio de 1989 relativa à adesão do Reino de Espanha e da República Portuguesa (JO 1989, L 285, p. 1).

trabalho com a Aeritalia foi suspenso «tal como acordado» por um período de pelo menos três anos, tendo assumido funções na Eurofighter em Munique, Alemanha, a partir de 1 de Fevereiro de 1990. Segundo G. Pugliese, este sistema era conforme a um acordo segundo o qual os sócios da Eurofighter colocavam pessoal à disposição desta.

5. No acordo de suspensão do contrato de trabalho entre G. Pugliese e a Aeritalia, esta sociedade comprometeu-se também a pagar-lhe as cotizações voluntárias para o regime de seguro social em Itália, a reembolsar-lhe duas viagens de ida e volta de avião, por ano, entre Munique e o aeroporto mais próximo da sua residência em Itália, e a reconhecer-lhe, com todos os efeitos, a antiguidade correspondente ao período de serviço no estrangeiro. As suas funções na Eurofighter podiam cessar devido a alterações de programa, extinção do prazo acordado ou, por acordo entre as partes, em caso de razões de ordem pessoal. Todavia, se G. Pugliese resolvesse unilateralmente o seu contrato de trabalho com a Eurofighter, a Aeritalia não teria qualquer obrigação de a readmitir. Nem o contrato de trabalho nem o acordo relativo à sua suspensão continham qualquer cláusula relativa à lei aplicável ou aos tribunais competentes.

6. Verifica-se que a Aeritalia se obrigou também a pagar a G. Pugliese um subsídio de alojamento ou, em alternativa, a suportar os custos de arrendamento do seu alojamento em Munique pelo prazo das suas funções. Tomou efectivamente de arrendamento um apartamento em Munique a partir de 1 de Março de 1990, que pôs à disposição de G. Pugliese.

7. Nos termos do contrato de trabalho com a Eurofighter, esta sociedade pagaria a G. Pugliese um salário e certos subsídios. Esta última pagaria impostos e contribuições para a segurança social na Alemanha, sendo o contrato submetido à lei alemã, e atribuída competência aos tribunais de Munique. Fazia-se também referência a um subsídio mensal de alojamento de acordar «entre V. e a sociedade principal».

8. G. Pugliese trabalhou para a Eurofighter em Munique mais do que o período mínimo acordado de três anos. Porém, em Novembro de 1995, a Finmeccanica informou-a de que a suspensão do contrato cessaria em 29 de Fevereiro de 1996, e que começaria a trabalhar em Turim a partir de 1 de Março. G. Pugliese respondeu pedindo para trabalhar em Roma, por razões pessoais e familiares. Não podendo a Finmeccanica aceder a este pedido, prolongou a suspensão do contrato por mais três meses, passados os quais deixou de pagar a renda do seu alojamento em Munique. G. Pugliese passou então ela própria a pagar a renda.

9. Insistindo G. Pugliese na sua necessidade de trabalhar em Roma em vez de Turim, a Finmeccanica acordou, por várias vezes, em prolongar a suspensão até, finalmente, 30 de Junho de 1998, mas não pagou a renda nem reembolsou as despesas de viagem depois de 1 de Junho de 1996.

10. Quando G. Pugliese não se apresentou ao trabalho em Turim em Julho de 1998, a Finmeccanica começou por lhe aplicar sanções disciplinares (duas suspensões e uma advertência) acabando por pôr termo à relação de trabalho, mediante carta de 7 de Setembro de 1998.

11. G. Pugliese continuou (e continua talvez ainda) a trabalhar para a Eurofighter.

12. A falta de acordo entre G. Pugliese e a Finmeccanica quanto aos pormenores do regresso daquela deu origem a dois processos perante os tribunais de Munique, que G. Pugliese considera competentes.

13. Em primeiro lugar, intentou uma acção perante o Arbeitsgericht (tribunal de trabalho) pedindo o reembolso da renda e das despesas de viagem a partir de 1 de Junho de 1996. Este pedido deu entrada em 9 de Fevereiro de 1998, mas só foi notificado à Finmeccanica em 4 de Setembro de 1998. Em 20 de Agosto de 1998, o pedido foi alargado no sentido de incluir a impugnação das medidas disciplinares.

14. Em segundo lugar, na sequência da cessação do contrato por parte da Finmeccanica em 7 de Setembro de 1998, intentou uma acção separada, perante o mesmo tribunal, impugnando o despedimento.

15. Ambas as acções foram julgadas inadmissíveis em primeira instância, por incompetência internacional do Arbeitsgericht, e G. Pugliese recorreu em ambos os casos. Os dois recursos foram julgados por secções diferentes do órgão jurisdicional de reenvio. A secção que julgou o recurso do primeiro processo apresentou o presente pedido de decisão prejudicial, tendo a secção que julgou o recurso no segundo processo declarado a sua inadmissibilidade sem fazer tal reenvio. Resulta, todavia, do que foi dito na audiência, que o segundo processo ainda está pendente, podendo a decisão final depender da interpretação que o Tribunal de Justiça fizer no caso em apreço.

16. As questões relativamente às quais o órgão jurisdicional nacional pretende obter uma decisão são as seguintes:

«1) Num litígio entre uma cidadã italiana e uma sociedade de direito italiano com

sede em Itália a respeito de um contrato de trabalho entre ambas celebrado, que estabelece como local de trabalho a cidade de Turim, deve considerar-se, para efeitos do artigo 5.°, ponto 1, segunda parte, da Convenção de Bruxelas, como sendo Munique o lugar em que o trabalhador desempenha habitualmente o seu trabalho quando, a pedido da trabalhadora, o contrato de trabalho for suspenso por um período de tempo indeterminado, em regime de 'expectativa legítima', durante o qual a trabalhadora, com consentimento da sua entidade patronal italiana, mas com base num contrato de trabalho autónomo, exerce funções para uma empresa alemã na sede desta em Munique, para cuja duração temporal a entidade patronal italiana se obriga a facultar um apartamento em Munique ou a assumir as despesas relativas ao referido apartamento, bem como as despesas relativas a duas viagens anuais de Munique para o país de origem?

2) Em caso de resposta negativa à primeira questão, pode a trabalhadora recorrer aos órgãos jurisdicionais do local de cumprimento do contrato, nos termos do artigo 5.°, ponto 1, primeira parte, da Convenção de Bruxelas, num litígio com a sua entidade patronal italiana decorrente do referido contrato de trabalho, no qual é pedido o pagamento das despesas de arrendamento e das despesas de viagem correspondentes a duas viagens anuais para o país de origem?»

17. Foram apresentadas ao Tribunal de Justiça observações escritas de G. Pugliese, dos governos alemão e do Reino Unido, e da Comissão; G. Pugliese e a Comissão apresentaram observações orais na audiência.

A Convenção de Bruxelas, antecedentes e jurisprudência

18. A Convenção de Bruxelas aplica-se em matéria civil e comercial independentemente da natureza da jurisdição. As pessoas domiciliadas num Estado contratante, devem, em princípio, ser demandadas perante tribunais desse Estado, independentemente da sua nacionalidade, sendo as únicas excepções as resultantes das regras estabelecidas nas secções 2 a 6 do título respeitante à competência. Destas disposições, o artigo 5.° é pertinente para o caso em apreço.

19. Dispõe, nomeadamente, que:

«O requerido com domicílio no território de um Estado contratante pode ser demandado num outro Estado contratante:

1. Em matéria contratual, perante o tribunal do lugar onde a obrigação que

serve de fundamento ao pedido foi ou deva ser cumprida; em matéria de contrato individual de trabalho, esse lugar é o lugar onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho [...];»

20. Até 1989, o artigo 5.°, ponto 1, não continha qualquer disposição específica relativa a contratos de trabalho; referia-se simplesmente ao lugar de cumprimento da obrigação em questão. O resto do parágrafo foi acrescentado pela Convenção de Adesão desse ano [3].

21. A inexistência inicial duma disposição específica não se deveu a um lapso. O relatório Jenard [4] explica que as disposições de direito do trabalho variavam entre os Estados contratantes, mas que estava em curso um processo no sentido de alcançar um certo nível de harmonização. Os litígios deviam, na medida do possível, ser submetidos aos tribunais do Estado cuja lei fosse aplicável ao contrato, tendo o comité de redacção «entendido que não deviam ser estabelecidas normas de competência que pudessem não coincidir com as que eventualmente viessem a ser adoptadas para a determinação da lei aplicável». Decidiu-se assim que a regra geral seria também aplicável aos contratos de trabalho.

22. Em 6 de Outubro de 1976, o Tribunal de Justiça proferiu acórdãos em dois processos relativos ao artigo 5.°, ponto 1, na sua redacção original, Tessili Italiana Como [5] e De Bloos [6] (embora nenhum deles respeitasse a contratos de trabalho). No acórdão De Bloos, o Tribunal de Justiça declarou que o lugar do cumprimento é determinado em função da obrigação que está na base da acção judicial. Segundo o acórdão Tessili Italiana Como, esta determinação comporta duas etapas. Em primeiro lugar, o tribunal perante o qual pende a acção deve determinar, segundo as suas próprias normas de conflitos, qual é a lei aplicável à relação jurídica em questão; depois, deve, em conformidade com esta lei, definir o lugar do cumprimento da obrigação.

23. As normas para a determinação da lei aplicável aos contratos, referidas no Relatório Jenard, foram compiladas na Convenção de Roma em 1980 [7]. Segundo o artigo 6.°, n.° 2, alínea a), desta Convenção, um contrato individual de trabalho, na falta de escolha expressa no próprio contrato, é regulado pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato,

3 — Em 26 de Maio de 1989 (já referida na nota 2). Este aditamento prevê também os casos em que o trabalhador não efectua habitualmente o seu trabalho no mesmo país, podendo a entidade patronal ser igualmente demandada perante o tribunal do lugar onde se situa ou se situava o estabelecimento que contratou o trabalhador. Esta regra, que se reflecte também nas outras disposições abaixo referidas, não está em causa no presente processo.

4 — Relatório sobre a Convenção relativa à competência jurisdicional e à execução de decisões em matéria civil e comercial (JO 1979, C 59, p. 1 à p. 24).

5 — Acórdão de 6 de Outubro de 1976 (12/76, Colect., p. 585, especialmente n.° 13).

6 — Acórdão de 6 de Outubro de 1976 (14/76, Colect., p. 605, especialmente n.° 15).

7 — Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, aberta a assinatura em Roma em 19 de Junho de 1980 (JO L 266, p. 1, EE 01 F3 p. 36).

presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país, a não ser que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país.

24. O Relatório Giuliano-Lagarde [8] esclarece que uma preocupação na redacção desta disposição era assegurar «uma protecção mais adequada para a parte na relação contratual que, do ponto de vista socioeconómico, é considerada mais fraca».

25. No acórdão Ivenel [9] de 1982, o Tribunal de Justiça enunciou o princípio segundo o qual, em contratos de trabalho, a conexão entre o tribunal perante o qual pende o processo e o litígio é determinada pela obrigação que caracteriza o contrato, que é, normalmente, a prestação de trabalho. Para chegar a tal princípio, referiu-se à Convenção de Roma, aos Relatórios Jenard e Giuliano-Lagarde e a meios de prova internos segundo os quais a Convenção de Bruxelas se preocupava com a protecção da parte mais fraca numa relação contratual. Salientou também que todos os pedidos decorrentes dum contrato de trabalho deviam ser da competência do mesmo tribunal.

26. E no acórdão Shenavai [10], de 1987, o Tribunal de Justiça observou que tais contratos têm certas particularidades em função das quais os tribunais do lugar onde se deve cumprir a obrigação que caracteriza tais contratos são considerados mais aptos a decidir os litígios, mas quando não existam tais particularidades (o acórdão Shenavai respeitava à cobrança dos honorários de um arquitecto) deve apenas ter-se em conta a obrigação contratual cujo cumprimento se pede no processo. As particularidades referidas resultavam do facto que os contratos de trabalho «criam um laço duradouro que insere o trabalhador no quadro de uma determinada organização dos negócios da empresa ou do empregador e na medida em que se situam no lugar do exercício das actividades, o qual determina a aplicação de disposições de direito imperativo e de convenções colectivas».

27. Os acórdãos Ivenel e Shenavai foram confirmados em 1989 pelo acórdão Six Constructions [11], processo que esteve pendente perante o Tribunal de Justiça numa altura em que se estavam a ultimar mais desenvolvimentos nas várias convenções sobre a matéria.

28. Em 1988, a Convenção de Lugano [12] alargou os princípios da Convenção de

8 — Relatório sobre a Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (JO 1980, C 282, p. 1, p. 25).

9 — Acórdão de 26 de Maio de 1982 (133/81, Recueil, p. 1891, em especial n.os 12 a 19).

10 — Acórdão de 15 de Janeiro de 1987 (266/85, Colect., p. 239, em especial n.os 16 e 17).

11 — Acórdão de 15 de Fevereiro de 1989 (32/88, Colect., p. 341, em especial n.º 10).

12 — Convenção relativa à competência judiciária e à execução de decisões em matéria civil e comercial (JO 1988, L 319, p. 9).

Bruxelas a certos Estados europeus fora da Comunidade, acrescentando, pela primeira vez, uma disposição específica para abranger o lugar do cumprimento dos contratos individuais de trabalho: «[...] esse lugar é o lugar onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho [...]». O Relatório Jenard-Möller sobre a Convenção [13] revela que havia uma preocupação de redigir a disposição em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, em particular dos acórdãos Ivenel e Shenavai, e de proteger a parte mais fraca.

29. A mesma preocupação esteve subjacente à alteração de 1989 da Convenção de Bruxelas, como resulta do Relatório Cruz-Desantes-Jenard [14].

30. Desde 1989, o Tribunal de Justiça tem proferido vários acórdãos em matéria de contratos de trabalho e no mais recente, o acórdão Weber [15], resume a situação actual do seguinte modo:

«Em primeiro lugar [...] relativamente a esse tipo de contratos, o lugar de cumprimento da obrigação que serve de fundamento ao pedido, a que se refere a referida disposição da Convenção de Bruxelas, deve ser determinado não, como para a generalidade dos contratos, por referência à lei nacional aplicável de acordo com as normas de conflitos do órgão jurisdicional a quem é submetido o litígio [...] mas, pelo contrário, com base em critérios uniformes que cabe ao Tribunal de Justiça definir, baseando-se no sistema e nos objectivos da Convenção de Bruxelas [...] [16].

Em segundo lugar [...] a regra de competência especial prevista no artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas justifica[-se] pela existência de um vínculo particularmente estreito entre o diferendo e o órgão jurisdicional que é chamado a decidi-lo, tendo em vista garantir uma boa administração da justiça bem como permitir a organização útil do processo, e que é o juiz do lugar onde se deve cumprir a obrigação de o trabalhador exercer as actividades contratadas o mais apto para decidir os litígios a que o contrato de trabalho pode dar lugar [...] [17].

Em terceiro lugar [...] em matéria de contratos de trabalho, a interpretação do artigo 5.°, ponto 1, [...] deve ter em conta a preocupação de assegurar uma protecção adequada ao trabalhador, enquanto parte contratante mais fraca do ponto de vista social, e que essa protecção é melhor

13 — JO 1990, C 189, pp. 57, 72 e 73.

14 — Relatório sobre a Convenção relativa à adesão do Reino de Espanha e da República Portuguesa à [Convenção de Bruxelas] (JO 1990, C 189, p. 35, n.° 23).

15 — Acórdão de 27 de Fevereiro de 2002 (C-37/00, Colect., p. I-2013, n.os 38 a 41).

16 — O Tribunal de Justiça referia-se ao acórdão Tessili Italiana Como e aos acórdãos de 13 de Julho de 1993, Mulox IBC (C-125/92, Colect., p. I-4075, n.os 10, 11 e 16); de 9 de Janeiro de 1997, Rutten (C-383/95, Colect., p. I-57, n.os 12 e 13); e de 28 de Setembro de 1999, GIE Groupe Concorde e o. (C-440/97, Colect., p. I-6307, n.° 14).

17 — O Tribunal de Justiça referia-se aos acórdãos Mulox IBC (já referido, n.° 17) e Rutten (já referido, n.° 16).

assegurada se os litígios relativos a um contrato de trabalho couberem na competência dos órgãos jurisdicionais do lugar onde o trabalhador cumpre as suas obrigações para com a sua entidade patronal, na medida em que é neste local que o trabalhador pode, com menores encargos, dirigir-se aos tribunais ou defender-se [...] [18].

Deduz[-se] daqui que [...] em matéria de contratos de trabalho, o lugar de cumprimento da obrigação pertinente, na acepção [do artigo 5.°, ponto 1], é o lugar onde o trabalhador exerce efectivamente as actividades contratadas com a sua entidade patronal [...] [19]».

31. Nos acórdãos Six Constructions, Mulox IBC, Rutten e Weber, tinha-se pedido ao trabalhador para trabalhar em mais do que um Estado. Nos acórdãos Mulox IBC e Rutten, o Tribunal de Justiça declarou que o lugar de cumprimento devia ser aquele em que, ou a partir do qual, o trabalhador cumpre o essencial das suas obrigações para com a entidade patronal, ou onde tenha estabelecido o centro das suas actividades laborais.

32. Em ambos estes casos, o trabalhador tinha uma base de trabalho fixa que podia constituir um critério objectivo. No processo Weber a questão era mais difícil, uma vez que não parecia existir tal base. O Tribunal de Justiça desenvolveu assim as suas decisões anteriores, declarando que:

«[...] no caso de o assalariado executar as obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho em diversos Estados contratantes, o lugar em que cumpre habitualmente o seu trabalho, na acepção [do artigo 5.°, ponto 1], 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 [do artigo 5.°, ponto 1].

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

18 — O Tribunal de Justiça referia-se aos acórdãos Mulox IBC (já referido, n.os 18 e 19) e Rutten (já referido, n.° 17).

19 — O Tribunal de Justiça referia-se aos acórdãos Mulox IBC (já referido, n.° 20); Rutten (já referido, n.° 15); e GIE Groupe Concorde e o. (já referido, n.° 14).

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 ponto 1 do artigo 5.° [...]».

33. Pode também fazer-se referência à directiva dos «trabalhadores destacados» [20], que se aplica a certos trabalhadores destacados pelas suas entidades patronais para trabalharem para outra empresa, ou para um estabelecimento ou empresa do grupo, noutro Estado-Membro. O artigo 6.° atribui competência aos tribunais do Estado-Membro em que o trabalhador esteja destacado para conhecerem dos litígios relativos a certas condições de trabalho e emprego garantidas. Esta directiva devia ter sido transposta para o direito nacional até 16 de Dezembro de 1999.

34. Note-se, por fim, que, desde 1 de Março de 2002, a Convenção de Bruxelas foi substituída pelo Regulamento (CE) n.° 44/2001 do Conselho [21], que contém uma secção dedicada à competência relativa aos contratos individuais de trabalho, separada das disposições gerais sobre contratos. Nos termos do artigo 19.°, n.° 2, alínea a), uma entidade patronal que tenha domicílio no território de um Estado-Membro pode ser demandada noutro Estado-Membro, «perante o tribunal do lugar onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho ou perante o tribunal do lugar onde efectuou mais recentemente o seu trabalho».

35. O considerando 13 do preâmbulo deste regulamento especifica que no que respeita, *inter alia*, aos contratos de trabalho, «é conveniente proteger a parte mais fraca por meio de regras de competência mais favoráveis aos seus interesses do que a regra geral».

Análise

Observações preliminares

36. Esta nova situação não é contemplada pela Convenção de Bruxelas, nem pode resolver-se por mera referência à jurisprudência existente.

37. G. Pugliese tinha dois contratos de trabalho, um com a Aeritalia/Finmeccanica e o outro com a Eurofighter, que eram

20 — Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (JO 1997, L 18, p. 1).

21 — Regulamento de 22 de Dezembro de 2000, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial (JO 2001, L 12, p. 1); a Convenção aplica-se ainda, todavia, a processos que envolvam a Dinamarca.

formalmente distintos mas talvez objectivamente associados. O único trabalho que prestou ao abrigo de qualquer dos contratos foi para a Eurofighter, em Munique. O contrato com a Aeritalia/Finmeccanica especificava também um local de trabalho — diferente —, mas a obrigação de prestar tal trabalho foi suspensa, praticamente desde o início e pelo menos até 30 de Junho de 1998. As únicas obrigações «activas» relativas a tal contrato durante tal período eram as obrigações da entidade patronal de pagar ou reembolsar certos montantes.

38. As circunstâncias deste caso são, sem dúvida, muito específicas. Todavia, verifica-se que sistemas semelhantes podem ser comuns em empresas com o mesmo relacionamento que a Aeritalia/Finmeccanica e a Eurofighter. Será portanto útil, ao considerar a interpretação a dar, abstrair também destes factos específicos em que o órgão jurisdicional nacional deve basear a sua própria decisão, devendo ter-se presente que a questão da competência relativa ao litígio quanto à cessação do contrato de trabalho com a Finmeccanica deve também ser determinada num processo separado.

Disposições que não são directamente aplicáveis

39. Há certos instrumentos que, embora tenham sido discutidos no decurso do processo e façam parte dos antecedentes jurídicos, não são directamente pertinentes.

40. Em primeiro lugar, a Convenção de Roma não é aplicável *ratione temporis*. Nos termos do artigo 17.°, aplica-se apenas a contratos celebrados depois da data da sua entrada em vigor, a saber, 1 de Abril de 1991, tanto para a Itália como para a Alemanha, ou seja, depois da celebração dos contratos de trabalho de G. Pugliese. Acresce que as duas convenções abordam problemas diferentes, nem sempre levando ao mesmo resultado, embora tal seja desejável sempre que possível.

41. Em segundo lugar, a directiva dos trabalhadores destacados é também inaplicável, porque não poderia ter sido invocada directamente antes de 16 de Dezembro de 1999, e não parece ter sido transposta para o direito alemão (nem italiano) antes dessa data. Além disso, como o órgão jurisdicional nacional e a Comissão salientaram, é duvidoso que a situação de G. Pugliese fosse de todo abrangida pelo âmbito da directiva, uma vez que não parece satisfazer os critérios do artigo 1.°, n.° 3: G. Pugliese não estava a trabalhar sob a direcção da Aeritalia/Finmeccanica, a Eurofighter não era detida pela Aeritalia/Finmeccanica e a Aeritalia/Finmeccanica não era uma empresa de trabalho temporário nem uma empresa que põe um trabalhador à disposição.

42. Acresce que, apesar de me ter referido atrás à Convenção de Lugano e ao Regulamento n.º 44/2001, é manifesto que as suas disposições não se aplicam, respectivamente, a casos que apenas envolvam Estados contratantes da Convenção de Bruxelas ou a processos instaurados antes de 1 de Março de 2002.

43. Todavia, embora possam não ter incidência directa sobre os factos específicos do processo principal, todos esses instrumentos fazem parte do mesmo contexto jurídico que a Convenção de Bruxelas, e poderiam ser relevantes em circunstâncias ligeiramente diferentes. Além disso, todos eles realçam a preocupação de que a competência (e a lei aplicável) devem, de preferência, estar ligadas ao lugar em que o trabalhador desempenha as suas funções, preocupação esta que se baseia sempre em considerações de ordem prática e na necessidade de proteger o trabalhador como parte mais fraca na relação contratual.

Natureza do contrato

44. Respeita este litígio a «matéria de contrato individual de trabalho»?

45. A matéria a que respeita resulta do contrato de trabalho entre G. Pugliese e a Aeritalia/Finmeccanica e dos acordos de suspensão temporária da obrigação do trabalhador de trabalhar nos termos desse contrato mas mantendo e/ou impondo certas obrigações à entidade patronal.

46. Nas suas observações, tanto o Reino Unido como a Comissão admitem a possibilidade de, na pendência da suspensão, a relação entre G. Pugliese e a Aeritalia/ /Finmeccanica ter sido outra, que não um contrato de trabalho.

47. Esta possibilidade não pode ser afastada peremptoriamente. A obrigação do trabalhador de prestar trabalho à entidade patronal, que está temporariamente ausente no caso em apreço, é manifestamente o aspecto mais característico (podendo considerar-se definidor) de um contrato de trabalho, e é assim que tem sido vista pelo Tribunal de Justiça. Outras particularidades a que o Tribunal de Justiça se tem referido são menos evidentes. A inclusão do trabalhador no esquema organizacional da entidade patronal é limitada, e o laço que daí resulta é fraco. Quando não é prestado trabalho, o âmbito de aplicação de disposições imperativas ou de contratos colectivos é muito reduzido. É também discutível que as obrigações cujo cumprimento G. Pugliese pretende obter — pagamento de despesas de alojamento e de

viagens — resultem de um acordo completamente distinto do contrato de trabalho inicial.

48. Ainda assim, entendo que os acordos entre G. Pugliese e a Aeritalia/Finmeccanica formam um todo que tinha, e nunca perdeu, a natureza de contrato de trabalho.

49. O acordo original era indiscutivelmente um contrato de trabalho e, como o Reino Unido salienta, a entidade patronal procurou executá-lo como tal. O acordo que o suspende parece de facto inserir uma alteração temporária nos termos desse contrato, devendo assim considerar-se que faz parte do mesmo. Muitos dos seus efeitos foram suspensos mas os que se mantiveram — pagamento de contribuições para o seguro social e reconhecimento de antiguidade — são obrigações típicas de uma entidade patronal para com um trabalhador. O acordo de suspensão inclui, pelo menos, algumas das condições de reinício do trabalho activo. O Tribunal de Justiça não se pronunciou sobre as condições relativas ao pagamento da renda, mas o reembolso de despesas inerentes a um destacamento é também típico de uma relação de trabalho, e a obrigação é uma parte integrante do mesmo contexto.

50. A obrigação do trabalhador de prestar trabalho ao abrigo dum contrato de trabalho pode ser suspensa por várias razões. A suspensão pode ser imposta por lei, tal como no caso da licença de maternidade, ou quando o trabalhador tem que cumprir algum tipo de serviço militar ou civil. Ou o trabalhador pode ser dispensado, durante um determinado período, para prosseguir estudos ou outra actividade, acordo este que pode aproveitar a ambas as partes. Na maioria, senão na totalidade, destes casos a relação que subsiste continua a ser uma relação de trabalho, embora numa forma reduzida ou atenuada.

51. Evidentemente, não é impossível conceber situações em que não se mantém tal relação. A «suspensão» pode sê-lo apenas na forma, mas correspondendo de facto a uma cessação, sem possibilidade prática de o trabalhador voltar ao trabalho e sem verdadeiras obrigações residuais para qualquer das partes. As obrigações que subsistem podem não ter qualquer conexão com a área do trabalho. Ou a suspensão e os seus termos podem substituir completamente a relação de trabalho por outra de outro tipo, tal como num acordo em que um trabalhador se transforme num fornecedor externo independente, prestando os seus serviços noutra base [22].

22 — Neste último tipo de situação, são provavelmente relevantes as considerações expressas pelo Tribunal de Justiça no acórdão Shenavai, relativas à distinção entre contratos de trabalho e contratos de prestação de serviços a título independente.

52. No entanto, quando se mantenham obrigações típicas de um contrato de trabalho, quando se estipulem disposições para a reactivação da obrigação típica de prestação de trabalho nesse contexto e quando o laço original entre o trabalhador e a entidade patronal não tenha sido deslocado ou ultrapassado por outra relação — parecendo todos estes critérios estar presentes no caso em apreço — não entendo que a suspensão da mais característica obrigação de um contrato de trabalho possa alterar a natureza desse contrato.

53. A este respeito, não é relevante o facto de, na pendência da suspensão, o trabalhador estar vinculado por outro contrato de trabalho com outra entidade patronal. Não é raro que um trabalhador trabalhe simultaneamente ao abrigo de vários contratos de trabalho, não havendo razões intrínsecas pelas quais a existência de um contrato deva alterar a natureza de outro. No entanto, em circunstâncias como as do caso em apreço, a relação entre os dois contratos deve ser decisiva para a determinação do «lugar onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho».

Relação entre o contrato e o lugar de trabalho

54. Se a competência se deve basear no lugar onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho, como pode tal critério aplicar-se quando o único trabalho efectuado pelo trabalhador é executado num local determinado por um contrato diferente, com uma entidade patronal diferente?

55. Todos os que apresentaram observações no caso em apreço concordam que a resposta depende da medida em que os dois contratos estejam ligados. Se estiverem suficientemente conexos, o lugar onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho será o mesmo em ambos os casos. Se a conexão for insuficiente, a competência para um litígio decorrente de um contrato não pode ser determinada em função do lugar onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho ao abrigo do outro contrato.

56. Não há acordo, todavia, quanto ao modo de traçar a linha de divisão entre estas duas situações e é esse, essencialmente, o aspecto quanto ao qual o órgão jurisdicional nacional pretende obter orientações, através da sua primeira questão. O Governo alemão considera que, em princípio, a competência deve ser determinada de modo independente para cada contrato, só se justificando a utilização do lugar de trabalho num contrato como critério relativamente ao outro quando exista uma conexão mesmo muito estreita (por exemplo, quando uma sociedade seja detida a 100% pela outra). G. Pugliese, o Reino Unido e a Comissão, por seu lado, sustentam, embora em diferentes graus e com base em fundamentos diferentes, a opinião segundo a qual a conexão no caso em

apreço é suficiente para considerar Munique como lugar de trabalho pertinente.

57. Para esta questão, são importantes as razões subjacentes ao desenvolvimento da base de competência em causa. Uma das considerações é o facto de, num grande número de casos, a lei aplicável ao contrato ser a do Estado em que o trabalho é efectuado, sendo os litígios daí resultantes conexos com o lugar de trabalho. Os tribunais desse lugar estarão assim objectivamente melhor colocados para os resolver. O facto de o trabalhador, por definição, aí se encontrar habitualmente (sendo a entidade patronal susceptível de estar presente ou representada) é outra consideração de ordem prática, mas que também responde especificamente à preocupação, sublinhada repetidamente tanto pelo Tribunal de Justiça como pelos autores da Convenção, de proteger a parte mais fraca, o trabalhador, permitindo-lhe demandar ou defender-se perante os tribunais onde, em geral, tal seja menos oneroso para si.

58. Como já tive oportunidade de referir [23], esta preocupação não pode chegar ao ponto de permitir ao trabalhador uma escolha discricionária de tribunal, nem de implicar que o tribunal deva ser determinado com base no que seja mais conveniente para o trabalhador — independentemente, por exemplo, do lugar onde efectua o seu trabalho — uma vez que tal abordagem se oporia à necessidade de dispor de critérios uniformes para garantir a segurança jurídica e de evitar eventuais conflitos positivos de competência.

59. Todavia, é uma preocupação que é fundamental para a regra em apreço e que, na ausência de razões válidas para a afastar num caso específico, deve sempre encontrar-se entre as considerações principais aquando da interpretação e aplicação de tal regra.

60. Por conseguinte, entendo que a abordagem do Governo alemão é demasiado restritiva. O critério do relacionamento por ele sugerido desequilibra fortemente a balança em prejuízo do lugar em que o trabalhador efectua o seu trabalho, quando esta devia antes pender a favor de tal lugar. Um critério tão exigente resultaria, em muitos casos deste tipo, na exclusão da possibilidade do trabalhador de recorrer à protecção visada, apesar da existência de conexões objectivas incontestáveis entre o lugar de trabalho e o contrato relativamente ao qual surgiu o litígio.

61. A Comissão propõe um teste inicialmente sugerido pelo órgão jurisdicional nacional: os dois contratos estão de tal modo conexos que um não teria sido celebrado na ausência do outro? Parece, sem dúvida, tratar-se de um indicador útil. Verificando-se tal condição, deve con-

23 — V. as conclusões que apresentei no processo Weber (já referido na nota 15).

cluir-se seguramente que o lugar em que o trabalho é efectuado deve servir de base à determinação da competência para litígios decorrentes de qualquer um dos contratos. Mas, mais uma vez, pode também ser um critério demasiado restritivo, se for entendido como condição necessária. No caso em apreço, a Aeritalia podia ter proposto um lugar a G. Pugliese e esta podia ter aceite, mesmo que não estivesse disponível o lugar na Eurofighter (ou que ela não o tivesse aceite) ou, inversamente, poderia ter sido contratada pela Eurofighter mesmo que a Aeritalia não tivesse servido de intermediária. Mesmo assim, nenhuma destas eventualidades afecta a relação entre os contratos, tal como foram efectivamente assinados.

62. Não é fácil formular um único teste exacto que possa sempre distinguir claramente os contratos tão estreitamente conexos que um único lugar de trabalho seja válido para ambos daqueles em que a conexão é mais afastada e para cada uma das quais o lugar de trabalho deva, assim, ser determinado separadamente. Além disso, duvido que seja necessário ou desejável formulá-lo.

63. Inclinar-me-ia antes para uma abordagem mais global, que pondere todos os factores em favor ou contra uma conexão estreita entre os contratos, e tenha em conta o objectivo fortemente protector da norma em questão. A questão a decidir, embora necessariamente formulada em termos gerais, é a de saber se o trabalho prestado pelo trabalhador é efectuado «para» ou no interesse da entidade patronal no contrato relativamente ao qual surge o litígio, devendo ser tida em conta uma série de factores aquando da decisão de tal questão.

64. Os critérios sugeridos pelo Governo alemão e pela Comissão encontram-se sem dúvida ente estes factores. Mas, mesmo que não sejam satisfeitos, há outros que podem entrar em jogo. Na audiência, o representante de G. Pugliese sugeriu vários critérios que, na minha opinião, são também relevantes. Em que medida o segundo contrato foi celebrado com a participação da primeira entidade patronal, ou inversamente, pelo trabalhador, de modo independente? Em que medida os contratos se referem um ao outro? Existe um acordo entre as duas entidades patronais que enquadre a coexistência dos dois contratos? Existe alguma relação orgânica ou económica entre as entidades patronais e, caso exista, qual é a sua proximidade? O segundo contrato de trabalho prevê um prazo suficientemente longo para constituir um lugar de trabalho «habitual»?

65. Outros factores podem incluir as questões de saber se o segundo contrato estava previsto quando o primeiro foi assinado, se havia direitos e obrigações duradouros entre o trabalhador e a primeira entidade patronal, se o trabalhador tinha direito a recomeçar o contrato de trabalho com essa primeira entidade patronal e, em caso afirmativo, em que condições.

66. Ao apreciar a matéria de facto conhecida no caso em apreço, com base em todos esses factores, parece-me que o órgão jurisdicional nacional teria plena justificação para concluir que a conexão entre os dois contratos era suficientemente estreita, que o trabalho efectuado por G. Pugliese para a Eurofighter nos termos do segundo contrato era também efectuado para a Aeritalia/Finmeccanica ou no interesse da mesma no contexto do primeiro contrato e que o lugar onde esta habitualmente efectuava tal trabalho pode constituir a base para a determinação da competência, na acepção do artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas, em litígios que decorram desse primeiro contrato. Tal conclusão seria também perfeitamente compatível com os critérios estabelecidos no acórdão Weber, tendo em conta o lugar em que o trabalhador trabalhou mais tempo ao cumprir a parte essencial das suas obrigações para com a entidade patronal, no contexto da duração da relação de trabalho com essa entidade patronal.

67. Além disso, aplicar-se-ia não só ao pedido principal de G. Pugliese de reembolso de despesas, que estão, em si, objectivamente ligadas ao seu lugar de trabalho em Munique, mas também a aspectos da sua acção — e até da sua segunda acção respeitante à cessação do contrato de trabalho — que apresentam conexões objectivas com Turim. Tal como o Tribunal de Justiça salientou no acórdão Ivenel[24], o objectivo protector da disposição em questão implica, *inter alia*, que o mesmo tribunal deve ter competência para todas as questões emergentes do mesmo contrato de trabalho.

Lugar do cumprimento da obrigação de pagamento de despesas

68. As considerações atrás referidas respondem à primeira questão do Tribunal de Justiça de um modo que torna desnecessária a apreciação da sua segunda questão.

69. Todavia, poderá observar-se que, tal como resulta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça, o lugar de trabalho do trabalhador é o único lugar de cumprimento que pode determinar a competência no que respeita a contratos de trabalho. Assim, o lugar do cumprimento da obrigação de pagamento de despesas só poderia ser relevante se se entendesse que a relação entre G. Pugliese e a Aeritalia/Finmeccanica não era de trabalho. Nesse caso, e partindo do princípio de que o lugar de cumprimento, determinado em conformidade com o acórdão Tessili Italiana Como, era de facto Munique, o resultado, no que respeita aos pedidos principais de G. Pugliese, seria o mesmo que aquele a que cheguei na análise que atrás fiz da primeira questão.

24 — N.os 18 e 19.

Conclusão

70. Entendo assim que o Tribunal de Justiça deve dar a seguinte resposta ao Landesarbeitsgericht München:

«1) Quando um trabalhador é contratado pela Sociedade A para trabalhar num Estado contratante mas o contrato de trabalho é suspenso para lhe permitir trabalhar para a Sociedade B noutro Estado contratante, e surgindo um litígio entre o trabalhador e a Sociedade A relativamente ao contrato entre eles celebrado, o lugar onde o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho para a Sociedade B pode constituir base de competência, na acepção do artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas, quando existe uma conexão suficientemente estreita entre os dois contratos para que se considere que o trabalho também é prestado no interesse da Sociedade A. A existência e a proximidade dessa conexão devem ser apreciadas à luz de todas as circunstâncias, incluindo, quando seja adequado, os seguintes factores:

— se o segundo contrato de trabalho prevê um prazo suficientemente longo para constituir um lugar habitual de trabalho;

— se um contrato teria sido assinado na ausência do outro;

— se a celebração do segundo contrato estava prevista quando o primeiro foi assinado;

— se o segundo contrato foi celebrado com a participação da primeira entidade patronal, ou, inversamente, pelo trabalhador, de modo independente;

— se os contratos se referem um ao outro;

— se existe uma relação orgânica ou económica entre as entidades patronais;

— se existe um acordo entre as duas entidades patronais que enquadre a coexistência dos dois contratos;

— se há quaisquer direitos ou obrigações duradouros entre o trabalhador e a primeira entidade patronal;

— se o trabalhador tem direito a recomeçar o trabalho com a primeira entidade patronal e, se assim for, em que condições.

2) Ao aplicar o artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas a questões emergentes de um contrato individual de trabalho, não é relevante o lugar de cumprimento de obrigações que não a obrigação de prestar trabalho.»