CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
F. G. JACOBS
apresentadas em 26 de Maio de 1993 *

Senhor Presidente,
Senhores Juízes,

1. A cour d'appel de Chambéry apresentou um pedido de decisão prejudicial sobre a interpretação do artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de 27 de Setembro de 1968 relativa à competência jurisdicional e à execução de decisões em matéria civil e comercial (a seguir «Convenção de Bruxelas»), com as alterações que lhe foram introduzidas 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. 79; EE 01 F4, p. 16).

O contexto

2. H. Geels, de nacionalidade neerlandesa, foi contratado pela Mulox IBC Ltd (a seguir «Mulox»), sociedade de direito inglês com sede em Londres, na qualidade de director de *marketing* internacional a partir de 1 de Novembro de 1988. Enquanto trabalhou para a Mulox, H. Geels viveu em Aix-les-Bains (França) e parece que utilizou o seu domicílio como escritório e ponto de partida das suas actividades. As suas funções começaram pelo contacto com clientes e pela criação de um sistema de distribuição dos produtos Mulox na Alemanha, na Bélgica, nos Países Baixos e na Escandinávia, países que visitava frequentemente. Resulta do relatório de um ano de actividade, enviado à sua entidade patronal em Dezembro de 1989, que, depois de se ter deslocado à Alemanha, à Bélgica e à Espanha, prosseguiu as suas actividades de *marketing*, durante o ano de 1989, na Alemanha e a seguir na Escandinávia, na Bélgica e nos Países Baixos — estando o território francês excluído da sua área de responsabilidade até Setembro de 1989. Segundo um relatório feito por H. Geels à sua entidade patronal e datado de 19 de Abril de 1990, só em Janeiro desse ano é que começou a trabalhar com os agentes da Mulox em França e a contactar os clientes franceses da sua entidade patronal. Descontente com os resultados do trabalho desenvolvido por H. Geels, a Mulox decidiu prescindir dos seus serviços e a relação de emprego parece ter chegado ao seu termo em 7 de Maio de 1990, quando H. Geels escreveu à Mulox tomando conhecimento da rescisão do seu contrato e exigindo uma indemnização de aviso prévio correspondente a doze meses de salário, acrescida de indemnização por perdas e danos.

3. H. Geels dirigiu-se ao conseil des prud'hommes d'Aix-les-Bains, o qual, considerando-se competente nos termos do artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas e considerando que o litígio caía sob a alçada do direito francês, proferiu uma decisão em grande parte favorável a H. Geels. A Mulox recorreu desta decisão para a cour d'appel de Chambéry, argumentando, no essencial, que os tribunais franceses não eram competentes, pois o lugar de cumprimento do contrato de trabalho abrangia toda a Europa e o lugar onde se situava o estabelecimento do requerido era Londres. A título subsidiário, a Mulox ale-

* Língua original: inglês.

gava que ao contrato se aplicava o direito inglês, por ter sido escolhido pelas partes e, nos termos da Convenção de Roma de 19 de Junho de 1980 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (JO L 266, p. 1; EE 01 F3 p. 36), por ser a lei do lugar onde se situa o estabelecimento da entidade patronal e que, nos termos da lei inglesa, H. Geels não tinha direito a qualquer indemnização de pré-aviso, nem a indemnização por despedimento, nem a indemnização por perdas e danos. A Mulox argumentou, ainda mais subsidiariamente, que, nos termos do direito francês, as pretensões de H. Geels não eram fundamentadas.

4. A cour d'appel de Chambéry salientou que, em conformidade com o acórdão do Tribunal no processo Ivenel/Schwab, 133/81, Recueil 1982, p. 1891, tratando-se de pedidos baseados em diferentes obrigações decorrentes de um contrato de trabalho, a obrigação que deve ser considerada para aplicação do artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas é a obrigação que caracteriza esse contrato. O órgão jurisdicional francês observou que, nesse acórdão, o Tribunal de Justiça entendeu ser desejável que os litígios resultantes de contratos de trabalho sejam apresentados aos tribunais do Estado cuja lei tutela o contrato e que, segundo a evolução das normas de conflitos, tal como mostra o artigo 6.° da Convenção de Roma, a lei aplicável ao contrato de trabalho é definida através da obrigação que caracteriza esse contrato, que é, normalmente, a obrigação de prestar o trabalho. O órgão jurisdicional francês considerou que, neste caso, de acordo com o referido artigo 6.°, o contrato era provavelmente regido pelo direito inglês. Tendo dúvidas se o artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas deve ser interpretado no sentido de atribuir a competência aos tribunais franceses nas circunstâncias do presente processo, a cour d'appel pediu ao Tribunal de Justiça que se pronuncie, a título prejudicial, sobre a seguinte questão.

«A aplicação do critério da competência previsto pelo artigo 5.°, n.° 1, da Convenção de Bruxelas de 27 de Setembro de 1968 impõe que a obrigação que caracteriza o contrato de trabalho tenha sido inteiramente executada apenas no território do Estado do órgão jurisdicional a quem foi submetido o litígio, ou basta, para a sua aplicação, que apenas uma parte — eventualmente a principal — da obrigação tenha sido cumprida no território desse Estado?»

As normas relevantes da Convenção e jurisprudência

5. O artigo 2.° da Convenção de Bruxelas estabelece como regra geral que as pessoas domiciliadas no território de um dos Estados contratantes devem ser demandadas perante os órgãos jurisdicionais desse Estado. Nos termos do artigo 3.°, as únicas excepções a esta regra são as previstas nas secções II a VI do título II, da Convenção. Essas excepções justificam-se por, conforme se refere no relatório Jenard (JO 1979, C 59, p. 1, designadamente p. 22), dever existir «um estreito elemento de ligação entre o diferendo e o tribunal chamado a conhecer dele». As derrogações devem ser interpretadas estritamente (Kalfelis/Schröder, 189/87, Colect. 1988, p. 5565, n.° 8, e Six Constructions/Humbert, 32/88, Colect. 1989, p. 341, n.° 18). Uma das excepções consta do artigo 5.°, ponto 1, que prevê:

«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.»

6. A aplicação desta regra de competência implica a determinação, em primeiro lugar, da obrigação relevante e, em seguida, do lugar do seu cumprimento. No que respeita ao primeiro aspecto, a regra geral é a de que a obrigação que deve ser tida em conta para efeitos de aplicação do artigo 5.°, ponto 1, é a que corresponde ao direito contratual no qual se baseia a acção do requerente: de Bloos/Bouyer, 14/76, Recueil 1976, p. 1497, n.° 11. Todavia, no caso dos contratos de trabalho, a obrigação relevante é a que caracteriza o contrato, normalmente a obrigação de efectuar o trabalho: Ivenel, citado *supra* no ponto 4, confirmado no Shenavai/Kreischer, 266/85, Colect. 1987, p. 239. No processo Ivenel, o Tribunal justificou essa excepção dos contratos de trabalho à regra geral por uma série de razões, designadamente por a competência dever ser atribuída aos órgãos jurisdicionais do país com uma ligação estreita ao litígio, pela necessidade de conceder uma protecção apropriada aos trabalhadores por conta de outrem, por ser desejável atribuir a competência aos tribunais do Estado cuja lei é aplicável ao contrato e pela necessidade de interpretar a convenção de tal modo que o órgão jurisdicional chamado a pronunciar-se não seja levado a declarar-se competente para decidir certos pedidos e incompetente em relação a outros. No processo Shenavai, o Tribunal justificou ainda a sua decisão de que, no caso dos contratos de trabalho, a obrigação relevante é a obrigação de efectuar o trabalho, argumentando que os contratos de trabalho se diferenciam de outros contratos «na medida em que 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 de exercício das actividades, o qual determina a aplicação de disposições de direito imperativo e de convenções colectivas» (n.° 16 do acórdão).

7. No que respeita à determinação do lugar de cumprimento da obrigação relevante, a regra geral é a de que essa determinação deve ser feita nos termos da lei aplicável à obrigação, de acordo com as normas de conflitos do órgão jurisdicional chamado a decidir (Tessili/Dunlop, 12/76, Recueil 1976, p. 1473). A originalidade deste acórdão reside em o Tribunal ter declarado que um termo utilizado na Convenção deve ser interpretado por referência ao direito nacional de um determinado país. Mais frequentemente, o Tribunal tem considerado que aos termos utilizados na Convenção deve ser dado um significado autónomo, a definir à luz dos objectivos da Convenção. Uma das questões a resolver no presente caso consiste em saber se a regra fixada no processo Tessili, de que o lugar de cumprimento da obrigação em questão deve em geral ser determinado por referência ao direito nacional aplicável, vale igualmente para os contratos de trabalho ou se, no âmbito destes, o lugar de cumprimento deve ser determinado em conformidade com critérios independentes a formular pelo Tribunal.

8. Na maior parte dos casos, a determinação do lugar de cumprimento da obrigação característica de um contrato de trabalho não oferece dúvidas, pois o trabalhador efectua normalmente o seu trabalho num único lugar. O único caso em que o Tribunal teve de se pronunciar num contexto em que o assalariado trabalhava em vários países diferentes foi no processo Six Constructions, citado *supra* no ponto 5. Neste caso, o trabalhador cumpria as suas obrigações em vários Estados não contratantes. O Tribunal considerou que, em tais circunstâncias, o artigo

5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas não deve servir para fundamentar a competência no interior de um território abrangido pela Convenção. Porém, o mais interessante é que o Tribunal rejeitou o ponto de vista de que, sempre que seja difícil ou impossível determinar o Estado em que o trabalho foi efectuado, a competência deveria caber aos tribunais do lugar onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador. O Tribunal rejeitou esse ponto de vista, admitindo o argumento de que isso poderia ter consequências injustas para o assalariado, pois permitiria à entidade patronal demandá-lo no lugar do seu estabelecimento, criando assim um *forum actoris* contrário ao princípio fundamental da Convenção de Bruxelas.

9. Convém observar que o artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas foi alterado pelo artigo 4.° da Convenção de San Sebastian de 26 de Maio de 1989 relativa à adesão de Espanha e de Portugal à Convenção de Bruxelas (JO L 285, p. 1). Foi acrescentada uma frase suplementar ao artigo 5.°, ponto 1, cuja redacção é presentemente a seguinte:

«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 e, se o trabalhador não efectuar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, a entidade patronal pode igualmente ser demandada perante o tribunal do lugar onde se situa ou se situava o estabelecimento que contratou o trabalhador.»

10. Ora, como a Comissão sublinhou nas suas observações, a Convenção de San Sebastian entrou em vigor para a França, os Países Baixos e a Espanha em 1 de Fevereiro de 1991, em conformidade com o seu artigo 32.° As alterações introduzidas por esta Convenção apenas se aplicam às acções judiciais intentadas posteriormente à sua entrada em vigor no Estado de origem (n.° 1 do artigo 29.°). Como resulta claramente do acórdão de reenvio que H. Geels intentou a acção contra a Mulox antes de 1 de Fevereiro de 1991, a versão da Convenção de Bruxelas aplicável no caso presente é a de 1978, estabelecida pela Convenção relativa à adesão da Dinamarca, da Irlanda e do Reino Unido.

11. Para sermos exaustivos, mencionaremos duas outras convenções que podem trazer alguma luz às questões apresentadas ao Tribunal. A Convenção de Lugano de 16 de Setembro de 1988 (JO L 319, p. 9) estendeu os princípios da Convenção de Bruxelas aos países da Associação Europeia de Comércio Livre. O artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Lugano, que não se aplica no caso presente, prevê 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 e, se o trabalhador não efectuar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, é o lugar onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador.»

12. As alterações introduzidas no artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas pela Convenção de San Sebastian inspiraram-se na Convenção de Lugano, mas foram igualmente tidos em conta os comentários do Tribunal no acórdão Six Constructions, proferido posteriormente à adopção da Convenção de Lugano: v. o relatório sobre a Convenção de San Sebastian da autoria de Almeida Cruz, Desantes Real e P. Jenard (JO 1990, C 189, p. 35 e designadamente pp. 44 e 45). Consequentemente, de acordo com a Convenção de San Sebastian, somente o assalariado pode invocar competência com base no lugar onde se situa o estabelecimento que o contratou. Nos termos da Convenção de Lugano, ambas as partes a podem invocar. O artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Lugano apresenta a característica pouco habitual de ser parcialmente baseado numa ficção jurídica: quando o trabalho não é habitualmente efectuado num mesmo país, considera-se que o lugar da prestação é o lugar onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador, mesmo na eventualidade de nem a entidade patronal nem o trabalhador alguma vez terem cumprido qualquer obrigação resultante do contrato nesse local. Se bem que a Convenção de San Sebastian fixe uma regra de competência semelhante, fá-lo sem utilizar qualquer ficção jurídica: prevê, apenas, que a entidade patronal pode ser demandada num particular local, sem fingir que esse é o lugar de cumprimento de alguma obrigação decorrente do contrato.

13. A Convenção de Roma de 19 de Junho de 1980 relativa à lei aplicável às obrigações contratuais, e que entrou em vigor em 1 de Abril de 1991, estabelece as regras para a determinação da lei aplicável aos litígios de origem contratual. A regra fundamental, estabelecida no artigo 3.°, é que um contrato se rege pela lei escolhida pelas partes. O n.° 2 do artigo 6.° prevê que:

«... na falta de escolha feita nos termos do artigo 3.°, o contrato de trabalho é 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,

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».

14. A Convenção de Roma aplica-se, em cada Estado contratante, aos contratos celebrados posteriormente à sua entrada em vigor nesse Estado (artigo 17.°) [1]. O Tribunal

1 — O órgão jurisdicional francês considera a Convenção aplicável ao contrato entre a Mulox e H. Geels, se bem que seja manifesto que este foi celebrado antes de 1 de Abril de 1991.

ainda não é competente para interpretar a Convenção de Roma e, de qualquer modo, não lhe compete dar aos órgãos jurisdicionais dos Estados Contratantes qualquer directiva sobre a determinação da *lex causae*. Contudo, no processo Ivenel, o Tribunal mencionou a Convenção de Roma e sublinhou que era desejável interpretar o artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas no sentido de atribuir a competência aos tribunais do país cuja lei é aplicável ao contrato de trabalho. Deter-nos-emos mais amplamente sobre este aspecto mais adiante.

As observações apresentadas ao Tribunal

15. Os Governos francês e alemão e a Comissão apresentaram observações por escrito. O Governo francês considera que o artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas pode presentemente ser interpretado à luz da Convenção de San Sebastian; portanto, porque o assalariado não efectuou habitualmente o seu trabalho num mesmo país, a competência deve ser atribuída aos órgãos jurisdicionais do Estado onde se situa, ou se situava, o estabelecimento que contratou o trabalhador. Segundo o Governo francês, isso assegura que a escolha do foro coincida com a escolha da lei aplicável, pois, segundo ele, ao contrato é aplicável o direito inglês, nos termos do n.° 2 do artigo 6.° da Convenção de Roma.

16. O Governo alemão considera que basta que uma parte da obrigação característica tenha sido cumprida no território da competência do tribunal chamado a decidir para que este tribunal seja competente, nos termos do artigo 5.°, ponto 1, e, quando a obrigação tenha sido cumprida em vários Estados diferentes, é a favor do reconhecimento da competência dos tribunais do lugar que coincide com o domicílio do trabalhador, no caso presente os tribunais franceses. Paradoxalmente, o Governo alemão considera, tal como o Governo francês, que a solução que propõe tem a vantagem de fazer coincidir a escolha do foro com a escolha da lei aplicável, pois pensa que, nos termos do n.° 2 do artigo 6.° da Convenção de Roma, a lei aplicável ao contrato é o direito francês, já que o contrato está estreitamente ligado à França.

17. A Comissão sublinha que, em conformidade com o acórdão Tessili, já referido no ponto 7, o lugar de cumprimento da obrigação em causa deve ser determinado pela lei aplicável à obrigação, de acordo com as normas de conflitos do tribunal chamado a decidir. No entanto, a Comissão questiona-se sobre se é apropriado aplicar esta solução aos contratos de trabalho e pensa que seria preferível dar uma definição autónoma da noção de lugar de cumprimento desses contratos. Segundo a Comissão, as considerações que levaram o Tribunal a tratar os contratos de trabalho como uma categoria especial, para efeitos da identificação da obrigação relevante, justificam igualmente que se tratem de forma diferente esses contratos no que respeita à determinação do lugar de cumprimento dessa obrigação. A Comissão sublinha que esta abordagem é confirmada pela Convenção de San Sebastian, que dá uma definição autónoma do lugar de cumprimento dos contratos de trabalho, mas pensa que se pode chegar a um resultado análogo com base na versão de 1978 da Convenção.

18. No que respeita ao conteúdo da definição autónoma do lugar de cumprimento, a Comissão considera que, quando o trabalho

é efectuado em vários Estados contratantes, a competência deve ser atribuída aos tribunais do lugar em que o trabalho é habitualmente efectuado. A Comissão sugere que, num processo como o presente, esse lugar é normalmente o local onde o trabalhador tem o seu escritório e onde centraliza as encomendas dos clientes. Em caso de impossibilidade, dadas as circunstâncias materiais, de determinar um lugar principal de cumprimento da obrigação, a Comissão conclui que não deve aplicar-se o artigo 5.°, ponto 1, e que a competência deve ser determinada em conformidade com o princípio geral fixado no artigo 2.° da Convenção.

A escolha entre uma interpretação nacional e uma interpretação autónoma da noção de «lugar de cumprimento»

19. A solução mais simples — e que, de resto, corresponderia inteiramente à jurisprudência existente — seria, por um lado, confirmar a posição assumida no acórdão Ivenel, em que se considera que a obrigação relevante para efeitos da aplicação do artigo 5.°, ponto 1, nos litígios que resultam de um contrato de trabalho, é a obrigação que caracteriza esse contrato (normalmente, a obrigação de efectuar o trabalho) e, por outro lado, confirmar o acórdão Tessili, no qual se considera que o lugar de cumprimento da obrigação relevante deve ser determinado remetendo para a lei aplicável à obrigação, conformemente às normas de conflitos do tribunal chamado a decidir. Neste tipo de abordagem, não seria necessário o Tribunal prosseguir com o exame dos critérios a utilizar para determinar o lugar de cumprimento de um contrato de trabalho em que o trabalhador exerce as suas funções em vários Estados contratantes. Pertenceria ao tribunal nacional resolver a questão, conformemente à lei aplicável ao contrato, determinada segundo as suas próprias normas de conflitos.

20. Tal como a Comissão, pensamos que essa não seria uma solução apropriada. É esse o nosso parecer, se bem que, no acórdão Ivenel, o Tribunal tenha citado o acórdão Tessili (no ponto 7) e repetido a regra geral de que o lugar de cumprimento deve ser determinado em conformidade com o direito nacional aplicável (v. igualmente os comentários do advogado-geral Reischl, p. 1904). No entanto, tratava-se, no essencial, de *obiter dictum*, pois parece não ter havido a menor dúvida de que nesse caso o trabalhador devia trabalhar num único Estado contratante e, assim sendo, a interpretação dos termos «lugar de cumprimento» jamais esteve em causa; o processo respeitava à questão de saber qual a obrigação que devia ser tomada em consideração para efeitos da aplicação do artigo 5.°, ponto 1.

21. Em princípio, é preferível uma interpretação autónoma dos termos utilizados na Convenção, pois isso contribui para garantir uma aplicação uniforme da Convenção e, portanto, para a realização do objectivo que lhe está subjacente, ou seja, uniformizar as regras de competência dos Estados contratantes. Tal uniformização é necessariamente impedida se o significado dos termos utilizados na Convenção variar em função da lei aplicável. Isso explica, sem dúvida, por que motivo o Tribunal sempre considerou que a interpretação autónoma é a regra e apenas recorreu à interpretação por referência ao direito nacional em casos excepcionais, que davam lugar a considerações específicas. Ora, as razões apresentadas pelo Tribunal no acórdão Tessili para determinar o lugar de cumprimento por referência ao direito nacional, não nos parecem assim tão decisivas no que respeita a um contrato de trabalho, sobretudo se a obrigação relevante for a prestação de trabalho (v. pontos 22 e 23, *infra*). Além disso, os fundamentos apresentados nos acórdãos Ivenel e Shenavai para

tratar os contratos de trabalho de maneira diferente dos outros contratos, no que respeita à determinação da obrigação relevante, parecem aplicar-se com a mesma intensidade no respeitante à determinação do lugar de cumprimento desta mesma obrigação (v. ponto 24, *infra*).

22. No acórdão Tessili, o Tribunal justificou a remissão para a lei nacional para determinar o lugar de cumprimento com base no facto de lhe ser impossível dar indicações «mais amplas» sobre a interpretação desta noção, «atentas as divergências subsistentes entre as legislações nacionais em matéria de contrato e tendo em conta a ausência, nesta fase da evolução jurídica, de qualquer unificação do direito material aplicável». Neste caso, um comprador alemão reclamava uma indemnização a um vendedor italiano, alegando que este havia faltado à sua obrigação de entregar mercadorias de boa qualidade; o vendedor, estabelecido em Como, tinha entregado as mercadorias a um transportador também de Como, designado pelo comprador. Todos os sistemas jurídicos contêm regras para determinar o lugar de cumprimento deste tipo de obrigação; frequentemente, o carácter destas regras é muito técnico, elas variam consoante o tipo de contrato (cif, fob, à saída da fábrica, etc.), utilizam presunções jurídicas em relação à intenção das partes e são tudo menos uniformes. Teria sido manifestamente inapropriado que o Tribunal tentasse fixar uma regra uniforme e a impusesse aos tribunais dos Estados contratantes. Considerações análogas se aplicam às obrigações pecuniárias, cujo lugar de cumprimento é frequentemente determinado por regras arbitrárias, determinando que uma dívida deva ser paga no domicílio do credor ou no do devedor. Também aqui não seria apropriado o Tribunal impor uma regra uniforme, mesmo para efeitos de determinação da competência.

23. Tais dificuldades não surgem quando se trata de contratos de trabalho, se se aceitar que a obrigação relevante é a obrigação de o trabalhador efectuar o seu trabalho. Quase não há lugar para a aplicação de regras técnicas de direito, para determinar em que local alguém efectua o seu trabalho: é, em grande parte, uma questão de facto. É possível que esta questão de facto não seja tão simples se a pessoa trabalhar em vários locais. Mas não haveria maiores dificuldades se o Tribunal fixasse um critério uniforme para determinar a competência em tais casos.

24. Resulta claramente dos acórdãos Ivenel e Shenavai que a razão determinante para considerar que os contratos de trabalho são um caso à parte é a existência de uma ligação estreita e duradoura com um determinado sistema jurídico, no âmbito do qual se desenvolve a relação de trabalho e nos termos do qual o trabalhador beneficia da protecção de normas imperativas (v., em particular, os n.os 15 e 19 do acórdão Ivenel e o n.º 16 do acórdão Shenavai). Se o objectivo, ao aplicar aos contratos de trabalho do artigo 5.º, ponto 1, é identificar o país com que existe essa ligação estreita e permanente, resta pouco escopo para a aplicação de qualquer regra de direito nacional susceptível de situar o lugar de cumprimento num outro país e que poderia — tal como acontece com o artigo 5.º, ponto 1, da Convenção de Lugano — assentar numa ficção jurídica. Resulta daí que o lugar de cumprimento deve ser determinado não remetendo para a lei nacional aplicável, mas com base em critérios uniformes, cuja definição compete ao Tribunal. Por outras palavras, a noção de «lugar de cumprimento» deve ser interpretada de maneira autónoma.

25. Como a Comissão sublinhou, este ponto de vista é confirmado pela Convenção de San Sebastian, que proporciona uma definição autónoma do lugar de cumprimento em relação aos contratos de trabalho individuais. Pelas razões acima expostas, compartilhamos do ponto de vista da Comissão de que, mesmo que a Convenção de San Sebastian não se aplique ao presente caso, é possível concluir, com base na versão anterior do artigo 5.°, ponto 1, que os termos «lugar de cumprimento» devem ser interpretados de maneira autónoma.

A interpretação da noção de «lugar de cumprimento»

26. O acórdão Ivenel parece sugerir que um dos principais critérios para a interpretação do artigo 5.°, ponto 1, reside na circunstância de ser desejável atribuir competência a um tribunal que seja capaz de aplicar a sua própria lei, em vez de uma lei estrangeira. Assim, o Tribunal declarou no n.° 15:

«Resulta desta exposição que, em matéria contratual, o artigo 5.°, ponto 1, da Convenção visa, em particular, estabelecer a competência do órgão jurisdicional do país com uma ligação estreita com o litígio; que, no caso de um contrato que tem por objecto a prestação de um trabalho subordinado, essa ligação consiste, designadamente, na lei aplicável ao contrato; e que, de acordo com a evolução das normas de conflitos nesta matéria, esta lei é determinada pela obrigação que caracteriza o contrato em questão e que é, normalmente, a de efectuar o trabalho.»

Surge uma variante desta ideia no acórdão Shenavai, em que o Tribunal sugere (n.° 16) que o artigo 5.°, ponto 1, deve ser interpretado de maneira a garantir a aplicação das «disposições de direito imperativo e de convenções colectivas» em vigor no lugar onde o trabalho é efectuado. A ligação entre a competência e a lei aplicável foi igualmente posta em evidência pela cour d'appel de Chambéry, na decisão de reenvio, e pelos Governos francês e alemão nas respectivas observações.

27. Por desejável que possa ser a atribuição da competência, em matéria de litígios de trabalho, aos tribunais do país cuja lei é aplicável, na prática isso nem sempre será possível, mesmo após a harmonização das regras de determinação da lei efectuada pela Convenção de Roma. Resulta claramente do artigo 3.° e do n.° 1 do artigo 6.° da Convenção de Roma que as partes são em princípio livres de escolher a lei aplicável a um contrato de trabalho; a lei escolhida não tem necessariamente de ser a lei do tribunal competente, a menos, evidentemente, que as partes introduzam no contrato uma cláusula atributiva de competência especificando os tribunais do país cuja lei foi escolhida na qualidade de *lex causae*. Mas, mesmo na ausência de tais complicações, não se pode estar seguro de que a *lex causae* coincida sempre com a *lex fori*, sobretudo enquanto o Tribunal de Justiça não for competente para interpretar a Convenção de Roma, ao contrário do que se verifica com a Convenção de Bruxelas. O presente caso é disso a prova. O órgão jurisdicional francês, que parece interpretar o acórdão Ivenel como estabelecendo uma ligação necessária entre a lei aplicável e a competência, considera que, nos termos do artigo 6.° da Convenção de Roma, ao contrato entre a Mulox e H. Geels é aplicável o direito inglês. Poder-se-ia argumentar que, de uma interpretação correcta do artigo 6.°, resulta aplicável ao contrato o direito francês. É certo que um tribunal inglês poderia chegar a esta conclusão, quer com base no artigo

6.° da Convenção de Roma, quer com base nas suas próprias regras de direito internacional privado. Paradoxalmente, daí resulta que, se, na sequência da decisão prejudicial do Tribunal, o litígio for finalmente resolvido em França, será aplicado o direito inglês, ao passo que, se o litígio dever ser solucionado pelos tribunais ingleses, poderá ser aplicado o direito francês (o artigo 15.° da Convenção de Roma exclui o reenvio). Convém recordar, igualmente, que a competência baseada no artigo 5.°, ponto 1, não é exclusiva e que o requerente poderia sempre optar por demandar o requerido no domicílio deste último, nos termos do artigo 2.° da Convenção de Bruxelas, independentemente do lugar de cumprimento da obrigação. Deve, sem dúvida, haver numerosos os casos em que a um contrato de trabalho é aplicável uma lei diferente da do país onde o requerido tem domicílio.

28. O que ficou dito acima leva-nos a concluir que seria errado exagerar a importância da ligação entre a competência e a *lex causae* nos litígios relativos a contratos de trabalho. No que respeita à referência às normas imperativas feita no processo Shenavai, é sem dúvida importante impedir que uma entidade patronal se subtraia à aplicação da legislação adoptada para a protecção dos assalariados, a qual não pode ser afastada por contrato. Porém, isso apenas suscita a questão de saber qual é o país cujas leis imperativas devem ser aplicadas. Pode admitir-se que a questões como horários de trabalho, férias anuais, licenças de parto e despedimentos abusivos devam ser aplicadas as disposições imperativas da *lex causae*. No que respeita a questões como a segurança e higiene no trabalho (por exemplo, as regras relativas às saídas de emergência ou à utilização do amianto como isolante), parece apropriado aplicar as normas imperativas em vigor em cada um dos diferentes locais de trabalho. Os artigos 6.° e 7.° da Convenção de Roma contém disposições que parecem permitir a obtenção dos resultados desejados, qualquer que seja o país onde é decidido o litígio.

29. Em nosso entender, o verdadeiro fundamento da decisão do Tribunal segundo a qual a obrigação relevante para a aplicação do artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas aos litígios em matéria de contrato de trabalho é a obrigação que caracteriza o contrato de trabalho, não é tanto a circunstância de ser desejável consagrar a competência do país cuja lei é aplicável ao contrato, mas antes a simples ideia de que importa conferir ao trabalhador o direito de demandar a sua entidade patronal (e vice versa, claro) no lugar onde trabalha. Esse é o foro natural deste tipo de litígios e, na maior parte dos casos, será o mais conveniente para o empregado. Este não deveria ser privado desta facilidade, só pela razão de a sua entidade patronal estar domiciliada num outro Estado contratante. Esta derrogação da regra geral fixada no artigo 2.° da Convenção é justificada pela ligação particularmente estreita entre o litígio e os órgãos jurisdicionais do lugar onde o trabalho é efectuado.

30. Estabelecido assim o fundamento da regra segundo a qual, nos litígios em matéria de contrato de trabalho, a competência é determinada pela obrigação característica, passemos à tarefa relativamente simples de determinar o lugar de cumprimento desta obrigação num caso como o que nos ocupa,

em que o trabalho era efectuado em mais de um Estado contratante.

31. Tendo em conta os termos da questão formulada pela cour d'appel, importa fazer duas observações preliminares. Em primeiro lugar, não pensamos que o trabalho deve ter sido «inteiramente» efectuado no território de um «único» Estado contratante para que se aplique o artigo 5.°, ponto 1; quando o trabalhador está normalmente empregado num país, os tribunais deste último não deveriam perder a sua competência só porque ele realiza uma deslocação isolada a outro país no exercício das suas funções. Em segundo lugar, quando partes pouco importantes do trabalho são efectuadas em vários países diferentes, não se pode, em nosso entender, interpretar o artigo 5.°, ponto 1, no sentido de conferir uma competência concorrente aos tribunais de todos esses países, à escolha do requerente. Por exemplo, se H. Geels tiver feito uma única viagem de negócios à Dinamarca, isso não pode significar que ele possa intentar um processo ou ser demandado na Dinamarca. A ligação com a Dinamarca não seria suficientemente forte para justificar a atribuição da competência aos tribunais deste país. Além disso, apesar de o Tribunal ter ocasionalmente interpretado as regras especiais de competência da Convenção no sentido de conferirem ao requerente uma opção de competência (como no processo Mines de potasse d' Alsace, 21/76, Recueil 1976, p. 1735, relativo à competência em matéria delitual, à qual se aplicam diferentes considerações), a regra geral é a de que o artigo 5.°, ponto 1, deve ser interpretado de maneira a «evitar, na medida do possível, que se multiplique a competência jurisdicional em relação a um mesmo contrato»: n.° 9 do acórdão Bloos/Bouyer, 14/76, já referido no ponto 6. Importa ter em mente que, tal como a Comissão e o Governo alemão sublinharam, se se concedesse uma escolha de competência ao requerente, essa escolha se aplicaria aos processos intentados tanto pela entidade patronal como pelo trabalhador. Não seria justo permitir à entidade patronal que privasse o assalariado do seu foro natural, pedindo-lhe para efectuar uma pequena parte do seu trabalho em qualquer outro Estado contratante.

32. Resulta destas observações preliminares que, quando o trabalho é efectuado em mais do que um Estado contratante, o artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas deve ser interpretado no sentido de estabelecer a competência no lugar principal do trabalho. Na maior parte dos casos, este termo será mais ou menos sinónimo do de lugar «habitual» de trabalho utilizado no artigo 6.° da Convenção de Roma, assim como nas Convenções de Lugano e de San Sebastian. No entanto, a expressão «lugar principal do trabalho» parece preferível, pois veicula com mais eficácia a ideia de que um dos lugares de trabalho do assalariado deve normalmente ser mais importante que os outros. Que o termo «habitual» não ajuda muito é demonstrado pelas circunstâncias do presente processo: uma pessoa empregada em vários Estados pode não ter lugar habitual de trabalho em nenhum deles, mas ter, mesmo assim, um lugar principal de trabalho num deles. A questão de saber qual é o lugar principal de trabalho é, em grande medida, uma questão de facto e deve, no fim de contas, ser deixada à apreciação do tribunal nacional, se bem que o Tribunal de Justiça possa dar algumas indicações à luz dos factos provados no caso em análise. Mantendo presente a necessidade de ser prudente, pois é forçosamente limitado o nosso conhecimento dos factos, limitar-nos-emos às considerações que se seguem.

33. Quando uma pessoa empregada como representante comercial tem um escritório num Estado contratante, que utiliza como base das suas actividades, e parte desse mesmo escritório, de tempos a tempos, em viagem para outros Estados contratantes com o objectivo de contactar clientes, há necessariamente uma forte presunção de que o seu lugar de trabalho principal se situa no local onde tem o seu escritório, sobretudo se, como no caso presente, reside igualmente nesse local. É aí que recebe instruções da entidade patronal; é daí que comunica com os seus clientes por correio, telefone, telefax, etc., aí organiza as suas viagens de negócios nos outros Estados contratantes e regressa a esse lugar depois de cada deslocação. Mesmo que passe mais de metade do ano a viajar noutros países e não visite realmente cliente algum no país onde tem o escritório, parece-nos muito difícil refutar a presunção de que o seu lugar principal de trabalho se situa no local onde ele tem o seu centro de operações.

34. Faremos, muito brevemente, três observações finais. Em primeiro lugar, o Governo alemão pretende que, preferencialmente à competência do lugar principal de trabalho, que pode ser difícil determinar, seria mais prático utilizar o domicílio do trabalhador como ponto de conexão; assim, poderia intentar a acção no local onde vive, contanto que — presumimos nós — parte do seu trabalho aí seja efectuada. No caso presente, uma abordagem deste tipo resulta satisfatoriamente, pois o escritório de H. Geels situava-se na sua residência. Porém, não há qualquer garantia de que seja sempre assim. Se, por exemplo, H. Geels vivesse em Itália e tivesse o seu escritório e centro de operações do outro lado da fronteira, em França, e se lhe acontecesse ocasionalmente contactar clientes em Itália, a abordagem preconizada pelo Governo alemão significaria que ele poderia propor uma acção nos tribunais italianos, nos termos do artigo 5.°, ponto 1, ainda que só fosse efectuada em Itália uma parte insignificante do seu trabalho. Não vemos em que é que o domicílio do trabalhador pode ser um ponto de conexão decisivo para efeitos do artigo 5.°, ponto 1.

35. Em segundo lugar, pode conceber-se a superveniência de situações excepcionais, nas quais dois lugares de trabalho, ou mais, sejam igualmente importantes. Se, por exemplo, H. Geels dirigisse os escritórios franceses da Mulox em Aix-les-Bains e os seus escritórios italianos em Turim e passasse aproximadamente metade do tempo em cada uma destas cidades, poderia ser difícil classificar uma delas como o lugar principal e a outra como o lugar acessório. A Comissão sugere que, num caso desses, não se deveria aplicar o artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de Bruxelas e que H. Geels deveria demandar a Mulox no domicílio desta em Inglaterra, nos termos do artigo 2.°, mesmo que aqui nunca tivesse trabalhado. Em nosso entender, um tal resultado seria lamentável e injusto. Seria tão ilógico como dizer que Smith e Jones merecem ambos, e em igual medida, uma promoção e que, para evitar a difícil escolha entre os dois, a promoção deveria ser concedida a Brown, cujos méritos são nitidamente inferiores. Mesmo em casos difíceis, deve ser possível encontrar critérios apropriados para dar prioridade a um dos lugares de trabalho e não ao outro (por exemplo, o local onde são pagas as quotizações da segurança social e o imposto sobre o rendimento, ou o local onde é pago o salário do trabalhador). Nos raros casos em que não seja possível

identificar um lugar principal de trabalho, seria razoável, não obstante o que dissemos anteriormente quanto à necessidade de evitar a multiplicação dos foros, autorizar o requerente a propor a acção em qualquer dos locais com iguais condições para constituir o lugar principal de trabalho.

36. Em terceiro lugar, mesmo que a Mulox pudesse ser demandada em Inglaterra, onde tem a sede social, nos termos do artigo 2.° da Convenção de Bruxelas, não estamos de acordo com o ponto de vista do Governo francês de que os tribunais ingleses podem ser competentes, nos termos do artigo 5.°, ponto 1, da Convenção. O próprio Governo francês reconhece que só é possível chegar a esse resultado nos termos da nova versão do artigo 5.°, ponto 1, introduzida pela Convenção de San Sebastian. A anterior versão fundamentava-se num único ponto de conexão, ou seja, o lugar de cumprimento da obrigação em questão, que o Tribunal considerou ser, nos litígios em matéria de trabalho, o local onde o trabalho é efectuado. A Convenção de San Sebastian introduziu um ponto de conexão subsidiário (designadamente, o local onde se situa ou se situava o estabelecimento que contratou o trabalhador) que só se aplica a favor do trabalhador e apenas quando este não esteja habitualmente empregado num único país. Este ponto de conexão subsidiário é totalmente diferente do utilizado na anterior versão do artigo 5.°, ponto 1, e pode ter como resultado atribuir a competência aos tribunais de um país no qual nunca ocorreu o cumprimento de uma obrigação resultante do contrato. É evidente que tal resultado não pode justificar-se com base na anterior versão do artigo 5.°, ponto 1, e a nova versão não pode ser aplicada a um processo iniciado antes de ela entrar em vigor. Consequentemente, se, no presente caso, for impossível determinar o lugar principal de trabalho, é necessário recorrer não à nova regra introduzida pela Convenção de San Sebastian, mas à regra geral relativa à competência constante do artigo 2.° da Convenção de Bruxelas.

37. No entanto, não pretendemos dizer com isto que devam ser completamente ignoradas as alterações introduzidas pela Convenção de San Sebastian. O ponto de conexão subsidiário introduzido por esta Convenção pode produzir resultados algo anormais: se, por exemplo, H. Geels tivesse sido contratado no Luxemburgo por um organismo que, depois, fosse transferido para Itália, isso poderia bastar para atribuir competência aos tribunais do Luxemburgo ou de Itália, mesmo se ele nunca tivesse trabalhado em qualquer destes países. Isto demonstra que é importante fazer um esforço para identificar um lugar de trabalho principal (ou habitual). Isso permite garantir que a competência seja atribuída aos tribunais de um país com uma ligação real com o litígio — resultado que nem sempre será possível se se recorrer ao ponto de conexão subsidiário introduzido pela Convenção de San Sebastian. Por isso, consideramos que, se a Convenção de San Sebastian se aplicasse a um caso como o que nos ocupa, o termo «habitualmente» não deveria ser interpretado demasiado à letra, mas no sentido de lugar principal de trabalho.

Conclusão

38. Consequentemente, considermos que a questão apresentada ao Tribunal pela cour d'appel de Chambéry deve ser respondida da seguinte maneira:

«O artigo 5.°, ponto 1, da Convenção de 27 de Setembro de 1968 relativa à competência jurisdicional e à execução de decisões em matéria civil e comercial deve ser interpretado no sentido de que, em litígios surgidos no âmbito de um contrato de trabalho, nos termos do qual o trabalho é efectuado em mais de um Estado contratante, a competência pertence aos tribunais do lugar principal do trabalho. É ao órgão jurisdicional nacional que cabe determinar este lugar à luz de todos os factos relevantes. No caso de um director de *marketing* internacional, com escritório num dos Estados contratantes, que lhe serve de centro de operações e de endereço para a correspondência e donde parte de tempos a tempos em viagem para outros Estados contratantes e não contratantes, com o objectivo de contactar clientes, este escritório constituirá normalmente o lugar principal de trabalho, a menos que exista um outro factor que permita estabelecer uma ligação mais estreita com um outro Estado contratante.»