

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a «Iniciativa do Reino dos Países Baixos tendo em vista a aprovação do regulamento do Conselho que altera o Regulamento (CE) n.º 44/2001 relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial»⁽¹⁾

(2004/C 32/18)

Em 27 de Novembro de 2002, o Conselho decidiu consultar o Comité Económico e Social Europeu, nos termos do artigo 262.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia, sobre a iniciativa supramencionada.

Incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos, a Secção Especializada do Mercado Único, Produção e Consumo, emitiu parecer em 7 de Outubro de 2003, sendo relator D. Retureau.

Na 403.ª reunião plenária de 29 e 30 de Outubro de 2003 (sessão de 29 de Outubro), o Comité Económico e Social Europeu adoptou, por 63 votos a favor, 11 votos contra e 7 abstenções, o seguinte parecer.

1. A proposta legislativa

1.1. A proposta legislativa em apreço resulta de uma iniciativa do Reino dos Países Baixos⁽¹⁾ tendo em vista alterar uma disposição do Regulamento CE n.º 44/2001 relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial (a seguir designado o Regulamento), que entrou em vigor em 1 de Março de 2002 e que contém disposições uniformes de aplicação da Convenção de Bruxelas I sobre o mesmo objecto, a qual, no entanto, continuará a aplicar-se ao Reino da Dinamarca. A Convenção de Lugano (1988) continuará em vigor para alguns países terceiros.

1.1.1. A proposta de alteração pretende estabelecer uma derrogação ao Regulamento no que respeita a competência judiciária em matéria de contrato de trabalho transfronteירו.

1.1.2. Aponta como base jurídica a alínea c) do artigo 61.º e o n.º 1 do artigo 67.º do TCE. Tanto estes como o artigo 65.º, para que remete o artigo 61.º, referem-se à competência do Conselho e ao direito de iniciativa dos seus membros (concorrente do da Comissão, mas limitado no tempo a um período de cinco anos a contar da data da entrada em vigor do TCE com as modificações que lhe foram introduzidas em Amesterdão) no domínio da competência, do reconhecimento e da execução de decisões em matéria civil e comercial. Com a entrada em vigor do Tratado de Nice, a Comissão passa a dispor de um direito de iniciativa exclusivo, mantendo os membros do Conselho unicamente a faculdade individual de sugerirem propostas.

1.2. O artigo 20.º do Regulamento reflecte as regras de competência jurisdiccional estabelecidas para as acções em matéria de contrato de trabalho intentadas pela entidade patronal contra os seus trabalhadores domiciliados num outro Estado-Membro; em princípio, o exame do pedido é da competência do tribunal do domicílio do trabalhador.

1.2.1. Trata-se de uma regra geral de atribuição de competência para todas as acções intentadas ao abrigo do Regulamento, que prevê, no entanto, algumas excepções limitativas.

1.3. A proposta de alteração visa modificar esta regra de competência aplicável à rescisão judicial do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, em que este requeira ao tribunal que se pronuncie pelo despedimento e determine as suas consequências, nomeadamente pecuniárias. A resolução judicial parece ser um procedimento admitido em alguns Estados-Membros, podendo ser mesmo obrigatória a anulação judicial, como é no caso dos Países Baixos para alguns assalariados protegidos, segundo os autores da proposta.

1.3.1. A alteração proposta visa dar à entidade patronal a opção de interpor a acção no tribunal do lugar onde o trabalhador desempenha habitualmente as suas funções e já não, por princípio, no tribunal do domicílio do trabalhador. Esta faculdade unilateral de opção seria, segundo a proposta, favorável às duas partes.

2. Observações na generalidade

2.1. A proposta confere essencialmente à entidade patronal uma vantagem nova ao permitir-lhe optar pelo tribunal do local de execução do contrato em vez do domicílio do réu e, consequentemente, privando este de exercer o direito de escolher a jurisdição competente (local do domicílio do réu ou local de trabalho ou sede do empregador).

2.2. Trata-se de uma derrogação aos princípios de competência, que parecem finalmente estabilizados no Regulamento, cujo objectivo é proteger as partes mais fracas em alguns contratos marcados por uma desigualdade económica ou de competência técnica e profissional entre as partes

⁽¹⁾ JO C 311 de 14.12.2002, p. 16.

(empregadores/trabalhadores, comerciantes/consumidores, seguradoras/segurados). Aliás, já em 1 de Março de 2000 ⁽¹⁾, o Comité tinha emitido parecer favorável sobre este Regulamento.

2.3. Se é um facto que a segurança social está explicitamente excluída do âmbito de aplicação *ratione materiae* da Convenção de Bruxelas e do supra-citado Regulamento, o direito do trabalho está, pelo contrário, abrangido, apesar da dificuldade que existe em o considerar como um ramo do direito privado.

2.3.1. Este foi, antes de mais, o resultado de uma jurisprudência do Tribunal de Justiça, competente para interpretar a Convenção, segundo o qual o contrato de trabalho estava implicitamente abrangido, já que a primeira versão da Convenção não se lhe referia; a Convenção foi objecto de duas revisões, de que resultou a inclusão integral do contrato de trabalho.

2.3.2. Todas as excepções ao direito comum dos contratos e à competência judiciária relativas ao contrato de trabalho decorrem logicamente do facto de o direito do trabalho constituir um domínio específico.

2.3.3. Com efeito, o direito do trabalho está fortemente impregnado de diversas disposições da ordem pública. Na maior parte dos Estados-Membros, os objectivos de protecção dos assalariados e dos seus representantes traduzem-se, geralmente, na intervenção das autoridades públicas nas condições de formação, execução e rescisão do contrato (inspecção do trabalho, regulamentação de algumas disposições do contrato, cláusulas obrigatórias ou proibidas, reforço da protecção de algumas categorias de trabalhadores, regulamentação das condições laborais e dos contratos segundo as profissões por via legislativa ou de convenções colectivas sectoriais, nacionais ou regionais) e através de muitas outras interrogações ao princípio da liberdade contratual.

2.3.4. Além disso, os esforços levados a cabo para criar um direito europeu dos contratos excluem o contrato de trabalho, considerado demasiado entrosado nas tradições sociais e jurídicas de cada país e demasiado sujeito a critérios de ordem pública e a outros elementos de direito ou de facto. A situação complicar-se-á e diversificar-se-á ainda mais com o futuro alargamento da União.

2.3.5. O abundante direito comunitário do trabalho, que influencia o conteúdo do contrato de trabalho, continua também a desenvolver-se com vista a uma harmonização propícia à mobilidade da mão-de-obra no mercado único, à realização do princípio da igualdade e à consecução de um alto nível de protecção dos trabalhadores.

2.4. A possibilidade de o tribunal pronunciar o despedimento a pedido da entidade patronal representa, evidentemente, um caso particular na maior parte dos países europeus, quer por não estar previsto no direito nacional, quer por constituir um procedimento excepcional na prática, sendo legítima a dúvida quanto à oportunidade de modificar uma regra processual fundamental do Regulamento para atender a pedidos aparentemente pouco frequentes.

2.4.1. Com efeito, ainda que, em princípio, a rescisão judicial dos contratos privados ou comerciais possa ocorrer se uma das partes considerar que a outra não cumpre os seus compromissos contratuais e se o diferendo não tiver sido dirimido por transacção ou arbitragem, esta situação está longe de ser frequente no âmbito dos contratos de trabalho. Estes caducam no prazo fixado, para os contratos de trabalho a termo, ou, em geral, pela vontade de uma das partes, sob reserva da observância das cláusulas e disposições aplicáveis ou, então, em caso de falta grave de uma das partes, por iniciativa da outra, eventualmente sob o controlo do juiz se houver diferendo sobre a qualificação do motivo e sobre as consequências pecuniárias da ruptura do contrato.

2.4.2. A resolução judicial constitui excepção quando não se verifica nenhuma das condições habituais de ruptura ou fim do contrato, nomeadamente na ausência de um procedimento directo de despedimento intentado por iniciativa do empregador por culpa ou motivo económico. O despedimento de alguns assalariados protegidos está sujeito a regras específicas durante o período de protecção, que variam em função dos países. A obrigação de intentar uma acção judicial para que o tribunal declare o despedimento dos assalariados protegidos (representantes dos trabalhadores) só existe aparentemente num número restrito de países; a proposta apenas evoca o caso dos Países Baixos.

2.5. As regras sobre a competência territorial do Regulamento obrigam o requerente a interpor a acção no tribunal competente do domicílio do réu, pois, em princípio, está excluída qualquer cláusula atributiva de jurisdição no que se refere aos contratos de trabalho. Essa cláusula só é eventualmente admissível posteriormente à emergência do litígio e do procedimento que conduz à ruptura do contrato se for objecto de acordo entre as partes. Pode, no entanto, ser admitida no contrato, sob certas condições, principalmente se o domicílio do trabalhador for num país terceiro.

2.5.1. Tendo a entidade patronal decidido apresentar o pedido de rescisão de contrato por via judicial, nada a impede de negociar com o trabalhador a fim de decidir, em comum acordo e nas condições previstas pelo Regulamento, quanto à competência jurisdicional e nada impede esse acordo, se ele se afigurar mutuamente favorável às partes em determinadas circunstâncias, designadamente no atinente a contratos de trabalho fronteiriço.

⁽¹⁾ JO C 117 de 26.6.2000.

2.6. Porém, a proposta submetida ao Conselho permitiria ao empregador escolher o seu tribunal, o que poderia ter consequências eventualmente graves para a parte assalariada alvo de processo judicial de despedimento, a qual deverá poder exercer a sua defesa nas melhores condições face ao requerente. A proposta introduziria uma derrogação importante aos princípios processuais gerais do Regulamento e arriscar-se-ia a comprometer os direitos da defesa quando a parte assalariada recusasse ao tribunal do local de trabalho ou da conclusão do contrato a cláusula atributiva de competência, uma vez iniciado o litígio, e preferisse a do tribunal do seu domicílio quando situado num Estado-Membro onde se apliquem as disposições do Regulamento.

2.7. Só no caso de o réu não ter domicílio num país sujeito ao Regulamento e na ausência de cláusula atributiva é que pode ser exercida a competência do órgão jurisdicional nacional do empregador, ao qual o processo foi submetido nos termos da lei e que aplicará as normas do respectivo direito interno.

2.8. Nestas condições, o Comité não considera haver razão imperativa para generalizar uma excepção em benefício exclusivo de uma das partes, quando o Regulamento, ainda que estabelecendo um princípio geral, permite uma excepção por acordo das partes, uma vez iniciado o diferendo, e tem, deste modo, devidamente em conta situações em que o exercício da competência do tribunal do local de trabalho pode ser reciprocamente favorável aos interesses das partes em causa.

2.9. No contexto da mobilidade da mão-de-obra no âmbito do mercado único, o Comité considera que a proposta, a ser aceite pelo legislador:

- a) obrigaria os outros Estados-Membros a reconhecer e a aplicar uma decisão resultante de um procedimento relativamente pouco frequente em direito do trabalho, mesmo nos países em que ele é admitido;
- b) poderia comprometer os direitos da defesa e os princípios gerais tutelares da parte mais fraca em alguns contratos;
- c) poderia entrar em conflito com a ordem pública social em alguns países se se tratasse, por exemplo, de assalariados protegidos ou de factos não reconhecidos como motivos de despedimento na ordem jurídica nacional, e a decisão poderia não ser, por conseguinte, reconhecida nem executada nesses países em aplicação da cláusula da Convenção que permite ao Estado destinatário opor à execução da sentença estrangeira a excepção da sua ordem pública interna;
- d) constituiria um sinal de precaução em relação aos tribunais competentes dos outros Estados-Membros quanto à sua capacidade de conhecer e aplicar a lei do contrato, uma das razões invocadas em apoio da proposta.

3. Conclusões

Por motivos de segurança jurídica, respeito por um princípio processual geral e comunitarização do terceiro pilar em matéria civil e comercial, o Comité entende que a proposta do Reino dos Países Baixos não deverá ser acolhida.

Bruxelas, 29 de Outubro de 2003.

O Presidente

do Comité Económico e Social Europeu

Roger BRIESCH

ANEXO

ao parecer do Comité Económico e Social Europeu

Foram rejeitadas, recolhendo, contudo, pelo menos um quarto dos votos expressos, as seguintes propostas de alteração:

Ponto 3

Substituir a actual redacção pela seguinte:

«A iniciativa do Reino dos Países Baixos é inadmissível devido ao desaparecimento da sua base jurídica no Tratado CE. O Comité recomenda à Comissão que examine a questão, tendo em conta as observações do Comité.».

Justificação

Com o aditamento no Tratado de Nice de um n.º 5 ao artigo 67.º do Tratado CE, é suprimido o direito de iniciativa concedido aos Estados-Membros durante um período transitório de cinco anos a contar da data de entrada em vigor do Tratado de Maastricht. A iniciativa do Reino dos Países Baixos perde, pois, a sua base jurídica, não sendo, portanto, admissível.

As observações tecidas pelo Comité deveriam ser transmitidas à Comissão para que esta possa examinar a questão com toda a objectividade.

Resultado da votação

Votos a favor: 21, votos contra: 54, abstenções: 2.
