



Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
PRIIT PIKAMÄE
apresentadas em 26 de novembro de 2019¹

Processo C-610/18

AFMB Ltd e o.

contra

Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Centrale Raad van Beroep (Tribunal de Recurso da Segurança Social e da Função Pública, Países Baixos)]

«Reenvio prejudicial — Determinação da legislação aplicável — Regulamento (CEE) n.º 1408/71 — Artigo 14.º, n.º 2, alínea a) — Regulamento (CE) n.º 883/2004 — Artigo 13.º, n.º 1, alínea b) — Condutores de veículos pesados de transporte rodoviário internacional — Criação de uma sociedade noutro Estado-Membro — Conceito de empregador — Conceito de abuso de direito»

1. No presente processo de reenvio prejudicial, nos termos do artigo 267.º TFUE, o Centrale Raad van Beroep (Tribunal de Recurso da Segurança Social e da Função Pública, Países Baixos) coloca ao Tribunal de Justiça três questões respeitantes à interpretação do artigo 14.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 do Conselho de 14 de junho de 1971, relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados e aos membros da sua família que se deslocam no interior da Comunidade, conforme alterado pelo Regulamento (CE) n.º 1606/98 do Conselho, de 29 de junho de 1998² (a seguir «Regulamento n.º 1408/71»), e do artigo 13.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social³, conforme alterado pelo Regulamento (UE) n.º 465/2012 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de maio de 2012⁴ (a seguir «Regulamento n.º 883/2004»).

2. O presente reenvio prejudicial tem origem num litígio que opõe a AFMB Ltd (a seguir «AFMB»), sociedade com sede no Chipre, assim como vários condutores de veículos pesados de transporte rodoviário internacional, ao Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank (Conselho de administração do Instituto da Segurança Social, a seguir «RSVB»), relativamente à decisão que este adotou segundo a qual seria aplicável aos referidos condutores a legislação neerlandesa em matéria de segurança social e não a legislação cipriota em matéria de segurança social. Esta decisão administrativa é contestada pela AFMB, que invoca, para efeitos da aplicação da legislação cipriota, contratos de trabalho celebrados com os referidos condutores, nos quais a AFMB é expressamente designada como o «empregador», não obstante estes condutores estarem habitualmente à disposição de empresas transportadoras neerlandesas com as quais a AFMB celebrou contratos de gestão de frota.

1 Língua original: francês.

2 JO 1998, L 209, p. 1.

3 JO 2004, L 166, p. 1.

4 JO 2012, L 149, p. 4.

3. A clarificação da questão controvertida que consiste em saber quem deve ser considerado «empregador» na aceção do artigo 13.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento n.º 883/2004 no processo principal — a AFMB ou as empresas neerlandesas — assume especial importância, na medida em que permite determinar a legislação nacional aplicável em matéria de segurança social, para garantir aos condutores de veículos pesados de transporte rodoviário internacional o seu direito de acesso aos sistemas nacionais de segurança social independentemente de terem sido contratados em Estados-Membros diferentes do seu Estado de origem. Neste contexto, importa, no entanto, não perder de vista o impacto que a aplicação da legislação nacional de um Estado-Membro que prevê custos sociais potencialmente inferiores aos do Estado-Membro onde o trabalhador por conta de outrem reside ou geralmente trabalha pode ter no mercado único da União Europeia, nomeadamente nos princípios da livre circulação e da livre concorrência. Uma vez que atualmente o direito da União apenas coordena os regimes nacionais de segurança social e não os harmoniza⁵, as diferenças entre estes sistemas podem ser significativas. Por conseguinte, não é possível excluir, em determinados casos, que aquilo que um Estado-Membro considera ser uma vantagem concorrencial legítima associada à sede da empresa seja entendido por outro Estado-Membro como uma prática abusiva das liberdades fundamentais previstas nos Tratados. Estes casos constituem apenas alguns exemplos dos aspetos particularmente sensíveis que devem ser tidos em conta no âmbito da análise das questões jurídicas subjacentes.

I. Quadro jurídico

A. Regulamento n.º 1408/71

4. O Regulamento n.º 1408/71 foi adotado em 14 de junho de 1971 e entrou em vigor em 1 de outubro de 1972. Posteriormente, este regulamento foi objeto de várias alterações. É igualmente aplicável aos Estados da Associação Europeia de Comércio Livre (a seguir «EFTA») por força do Acordo sobre o Espaço Económico Europeu («Acordo EEE»)⁶ e dos Acordos bilaterais concluídos com a Confederação Suíça⁷ respetivamente⁸.

5. O título II, do Regulamento n.º 1408/71, sob a epígrafe «Determinação da legislação aplicável», inclui os artigos 13.º a 17.º

6. O artigo 13.º, n.º 1, do Regulamento n.º 1408/71, sob a epígrafe «Regras gerais», dispõe:

«Sem prejuízo do disposto nos artigos 14.º C e 14.º F, as pessoas às quais se aplica o presente regulamento apenas estão sujeitas à legislação de um Estado-Membro. Esta legislação é determinada de acordo com as disposições do presente título.»

5 Acórdão de 14 de outubro de 2010, van Delft e o. (C-345/09, EU:C:2010:610, n.º 84).

6 Acordo sobre o Espaço Económico Europeu (JO 1994, L 1, p. 3). O Regulamento n.º 1408/71 fazia parte deste acordo no momento da sua assinatura e entrou em vigor juntamente com este em 1 de janeiro de 1994.

7 Acordo entre a Comunidade Europeia e os seus Estados-Membros, por um lado, e a Confederação Suíça, por outro, sobre a livre circulação de pessoas (JO 2002, L 114, p. 6).

8 Por razões de simplicidade, o termo «Estado-Membro» tal como utilizado nestas conclusões deve ser entendido no sentido de que inclui, além dos Estados-Membros da União, Estados do EEE e a Confederação Suíça.

7. O artigo 13.º, n.º 2, do referido regulamento, prevê:

«Sem prejuízo do disposto nos artigos 14.º a 17.º:

- a) A pessoa que exerça uma atividade assalariada no território de um Estado-Membro está sujeita à legislação deste Estado, mesmo se residir no território de outro Estado-Membro ou se a empresa ou entidade patronal que a emprega tiver a sua sede ou domicílio no território de outro Estado-Membro;

[...]»

8. O artigo 14.º, n.º 1, do referido regulamento, sob a epígrafe «Regras especiais aplicáveis às pessoas que exercem uma atividade assalariada, não sendo pessoal do mar», estabelece:

«A regra enunciada no n.º 2, alínea a), do artigo 13.º, é aplicada tendo em conta as seguintes exceções e particularidades:

- 1) a) A pessoa que exerça uma atividade assalariada no território de um Estado-Membro, ao serviço de uma empresa de que normalmente depende, e que seja destacada por esta empresa para o território de outro Estado-Membro a fim de aí efetuar um trabalho por conta desta última continua sujeita à legislação do primeiro Estado-Membro, desde que o período previsível desse trabalho não exceda doze meses e que não seja enviada em substituição de outra pessoa que tenha terminado o período do seu destacamento;

[...]»

9. O artigo 14.º, n.º 2, do referido regulamento, dispõe:

«A pessoa que normalmente exerça uma atividade assalariada no território de dois ou mais Estados-Membros está sujeita à legislação determinada do seguinte modo:

- a) A pessoa que fizer parte da equipagem ou da tripulação de uma empresa que efetue, por conta própria, transportes internacionais de passageiros ou de mercadorias por caminho-de-ferro, por estrada, por via aérea ou por via navegável e que tenha a sede no território de um Estado-Membro, está sujeita à legislação deste último Estado. Todavia:

[...]

- ii) à pessoa empregada a título principal no território do Estado-Membro em que reside, está sujeita à legislação deste Estado, mesmo que a empresa que a emprega não tenha sede, sucursal ou representação permanente nesse território;

[...]»

B. Regulamento n.º 883/2004

10. O Regulamento n.º 1408/71 foi revogado pelo Regulamento n.º 883/2004, que foi adotado em 29 de abril de 2004 e entrou em vigor em 1 de maio de 2010. É aplicável aos Estados da EFTA por força do Acordo EEE⁹ e dos acordos bilaterais concluídos com a Confederação Suíça¹⁰, respetivamente.

11. O título II, do Regulamento n.º 883/2004, sob a epígrafe «Determinação da legislação aplicável», inclui os artigos 11.º a 16.º

12. O artigo 11.º, n.º 1, deste regulamento, sob a epígrafe «Regras gerais», estabelece:

«As pessoas a quem o presente regulamento se aplica apenas estão sujeitas à legislação de um Estado-Membro. Essa legislação é determinada em conformidade com o presente título.»

13. O artigo 12.º, n.º 1, do referido regulamento, sob a epígrafe «Regras especiais», prevê:

«A pessoa que exerça uma atividade por conta de outrem num Estado-Membro ao serviço de um empregador que normalmente exerce as suas atividades nesse Estado-Membro, e que seja destacada por esse empregador para realizar um trabalho por conta deste noutro Estado-Membro, continua sujeita à legislação do primeiro Estado-Membro, desde que a duração previsível do referido trabalho não exceda 24 meses e que essa pessoa não seja enviada em substituição de outra pessoa destacada.

[...]»

14. O artigo 13.º, n.º 1, do referido regulamento, dispõe:

«A pessoa que exerça normalmente uma atividade por conta de outrem em dois ou mais Estados-Membros está sujeita:

- a) À legislação do Estado-Membro de residência, se exercer uma parte substancial da sua atividade nesse Estado-Membro; ou
- b) Se não exercer uma parte substancial da sua atividade no Estado-Membro de residência:
 - i) à legislação do Estado-Membro no qual a empresa ou o empregador tem a sede ou o centro de atividades, se depender de uma empresa ou empregador;

[...]»

15. O artigo 90.º, n.º 1, do Regulamento n.º 883/2004, sob a epígrafe «Revogação», estabelece:

«O Regulamento [n.º 1408/71] é revogado a partir da data de aplicação do presente regulamento.

9 O Regulamento n.º 883/2004 foi incorporado no Acordo EEE pela Decisão n.º 76/2011 de 1 de julho de 2011 do Comité Misto do EEE que altera o anexo VI (Segurança Social) e o Protocolo 37 do Acordo EEE (JO 2011, L 262, p. 33). É aplicável à Noruega, à Islândia e ao Liechtenstein desde 1 de junho de 2012.

10 O Regulamento n.º 883/2004 foi incorporado no Acordo entre a Comunidade Europeia e os seus Estados-Membros, por um lado, e a Confederação Suíça, por outro, sobre a livre circulação de pessoas, pela Decisão n.º 1/2012 de 31 de março de 2012 do Comité Misto criado pelo Acordo entre a Comunidade Europeia e os seus Estados-Membros, por um lado, e a Confederação Suíça, por outro, sobre a livre circulação de pessoas, que substituiu o anexo II do referido Acordo relativo à coordenação dos regimes de segurança social (JO 2012, L 103, p. 51). É aplicável à Confederação Suíça desde 1 de abril de 2012.

No entanto, o Regulamento [n.º 1408/71] continua em vigor e os seus efeitos jurídicos mantêm-se para efeitos do:

[...]

- c) Acordo sobre o Espaço Económico Europeu e Acordo entre a Comunidade Europeia e os seus Estados-Membros, por um lado, e a Confederação Suíça, por outro, sobre a livre circulação de pessoas e outros acordos que contenham uma referência ao Regulamento [n.º 1408/71], enquanto os referidos acordos não forem alterados à luz do presente regulamento.»

II. Factos na origem do litígio, tramitação processual e questões prejudiciais

16. Conforme referido *supra*, o pedido de decisão prejudicial foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe a AFMB e vários condutores assalariados de veículos pesados de transporte rodoviário internacional com residência nos Países Baixos, ao RSVB, relativamente à emissão de «certificados A1»¹¹ entre 2 de outubro de 2013 e 9 de julho de 2014, nos quais o RSVB confirmou que os trabalhadores em questão estavam sujeitos à legislação neerlandesa em matéria de segurança social. Os períodos visados nestes certificados variam de caso para caso, mas nenhum é anterior a 1 de outubro de 2011 nem posterior a 26 de maio de 2015 (a seguir «períodos controvertidos»).

17. O RSVB considerou que uma vez que as empresas transportadoras neerlandesas contrataram condutores que estavam à sua disposição por tempo indeterminado, que exercem uma autoridade efetiva sobre os condutores e por conta das quais correm efetivamente os custos salariais, devem ser consideradas «empregadores» para efeitos da aplicação das regras do direito da União relativas à coordenação dos sistemas de segurança social.

18. A AFMB contesta esta apreciação, alegando, no essencial, que deve ser considerada o «empregador» devido aos contratos de trabalho celebrados com os condutores, nos quais a aplicação do direito cipriota foi expressamente acordada, e que, por este motivo, a legislação cipriota em matéria de segurança social deve ser considerada aplicável.

19. Nos termos de várias decisões proferidas em julho de 2014, o RSVB considerou improcedentes as reclamações, apresentadas em nome da AFMB, das decisões de outubro de 2013.

20. Por sentença de 25 de março de 2016, o Tribunal de Primeira Instância de Amesterdão (Países Baixos) negou provimento aos recursos, interpostos em nome da AFMB, das referidas decisões de julho de 2014.

21. O órgão jurisdicional de reenvio, no qual o processo judicial está atualmente pendente, considera que a resolução do litígio no processo principal depende, designadamente, da interpretação das regras do direito da União relativas à coordenação dos sistemas de segurança social. Pretende obter esclarecimentos quanto à questão de saber quem é o «empregador» dos condutores durante os períodos controvertidos — as empresas transportadoras com sede nos Países Baixos ou a AFMB — e, assim, determinar o Estado-Membro cuja legislação em matéria de segurança social deve ser aplicada.

¹¹ O «certificado A1» é um documento emitido pela instituição competente de um Estado-Membro, ao abrigo do Regulamento n.º 883/2004 (anteriormente designado «certificado E101» sob a égide do Regulamento n.º 1408/71), que confirma a inscrição de um trabalhador que se desloca na União no regime de segurança social deste Estado-Membro. É útil para provar o pagamento de contribuições sociais noutro Estado-Membro da União, por exemplo, para os trabalhadores destacados ou para as pessoas que trabalham em vários Estados-Membros simultaneamente.

22. Neste contexto, o Centrale Raad van Beroep (Tribunal de Recurso da Segurança Social e da Função Pública) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

- «1) a) Deve o artigo 14.º, n.º 2, alínea a), do [Regulamento n.º 1408/71] ser interpretado no sentido de que, em circunstâncias como as dos processos principais, os condutores assalariados de veículos pesados de transporte rodoviário internacional devem ser qualificados de condutores:
- i) da empresa de transporte que contratou o interessado, [e em relação à] qual [este] está efetivamente [à inteira disposição] por tempo indeterminado, que exerce uma autoridade efetiva sobre o interessado e por conta da qual correm efetivamente os custos salariais, ou
 - ii) da empresa que celebrou formalmente um contrato de trabalho com o condutor e que, por acordo com a empresa de transporte referida no ponto i), pagava o salário ao interessado, além das contribuições, no Estado-Membro onde se situa a sede desta empresa e não no Estado-Membro onde se encontra a sede da empresa de transporte referida no ponto i);
 - iii) tanto da empresa referida no ponto i) como da empresa referida no ponto ii)?
- b) Deve o artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do [Regulamento n.º 883/2004] ser interpretado no sentido de que, em circunstâncias como as dos processos principais, quando se considera que a entidade empregadora do condutor assalariado de veículos pesados de transporte rodoviário internacional é:
- i) a empresa de transporte que contratou o interessado, [e em relação] à qual [este] está efetivamente [à inteira disposição] por tempo indeterminado, que exerce uma autoridade efetiva sobre o interessado e por conta da qual correm efetivamente os custos salariais, ou
 - ii) a empresa que celebrou formalmente um contrato de trabalho com o condutor e que, por acordo com a empresa de transporte referida em i), pagava o salário ao interessado, além das contribuições, no Estado-Membro onde se situa a sede desta empresa, e não no Estado-Membro onde se encontra a sede da empresa de transporte referida no ponto i);
 - iii) tanto a empresa referida no ponto i) como a empresa referida no ponto ii)?
2. No caso de, em circunstâncias como as dos processos principais, se considerar que o empregador é a empresa referida na primeira questão, alínea a), ii), e na primeira questão, alínea b), ii):
- vigoram os requisitos específicos ao abrigo dos quais os empregadores, tais como as empresas de trabalho temporário e outros intermediários, podem invocar as exceções previstas no artigo 14.º, n.º 1, alínea a), do [Regulamento n.º 1408/71] e no artigo 12.º do [Regulamento n.º 883/2004] ao princípio do Estado-Membro de emprego, para efeitos da aplicação por analogia, total ou parcial, aos processos principais do artigo 14.º, n.º 2, alínea a), do [Regulamento n.º 1408/71] e do artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do [Regulamento n.º 883/2004]?
3. No caso de, em circunstâncias como as dos processos principais, se considerar que o empregador é a empresa referida na primeira questão, alínea a), ii), e na primeira questão, alínea b) ii), e de a resposta à segunda questão ser negativa:

Existe, nos factos e circunstâncias reproduzidos no presente pedido, uma situação que possa ser considerada um abuso do direito da UE e/ou um abuso do direito da EFTA? Em caso afirmativo, com que consequências?»

III. Tramitação processual no Tribunal de Justiça

23. A decisão de reenvio de 20 de setembro de 2018 deu entrada na Secretaria do Tribunal de Justiça em 25 de setembro de 2018.

24. As partes no processo principal, os Governos neerlandês, checo, francês, cipriota, húngaro, austríaco e do Reino Unido, assim como a Comissão, apresentaram observações escritas dentro do prazo estabelecido no artigo 23.º do Estatuto do Tribunal de Justiça da União Europeia.

25. Na audiência de 17 de setembro de 2019, os mandatários *ad litem* das partes no processo principal, dos Governos neerlandês, francês, cipriota e austríaco, assim como da Comissão, apresentaram observações.

IV. Análise jurídica

A. Observações preliminares

1. *Objetivos e funcionamento das regras da União em matéria de coordenação dos sistemas de segurança social*

26. Para melhor compreender as questões prejudiciais colocadas pelo órgão jurisdicional de reenvio e os desafios que este enfrenta no processo principal, há que recordar, a título preliminar, os objetivos e o funcionamento das regras da União em matéria de coordenação dos sistemas de segurança social.

27. Conforme resulta dos considerandos 1 e 45 do Regulamento n.º 883/2004 — que procedeu à modernização e à simplificação das regras constantes do Regulamento n.º 1408/71, mantendo o mesmo objetivo — este tem por objetivo assegurar uma coordenação entre os sistemas nacionais de segurança social dos Estados-Membros a fim de garantir o exercício efetivo do direito à livre circulação de pessoas e, assim, contribuir para a melhoria do nível de vida e das condições de emprego das pessoas que se deslocam na União¹².

28. As disposições do título II («Determinação da legislação aplicável») destes regulamentos, das quais fazem partes as disposições que o Tribunal de Justiça é chamado a interpretar no presente processo, constituem um sistema completo e uniforme de regras de conflito de leis cuja finalidade é sujeitar os trabalhadores que se deslocam no interior da União ao regime da segurança social de um único Estado-Membro, a fim de evitar a cumulação de legislações nacionais aplicáveis e problemas que daí podem decorrer, mas igualmente impedir que as pessoas abrangidas pelo âmbito de aplicação desses regulamentos sejam privadas de proteção em matéria de segurança social, no caso de nenhuma legislação lhes ser aplicável¹³.

29. A legislação da União relativa à coordenação dos sistemas de segurança social prevê, assim, critérios objetivos que permitem determinar as disposições legislativas nacionais aplicáveis a um trabalhador que se encontra numa situação transfronteiriça. O artigo 11.º, n.º 3, alínea a), do Regulamento n.º 883/2004, estabelece o princípio geral da «*lex loci laboris*», segundo o qual o trabalhador está sujeito à legislação do Estado-Membro no qual exerce atividades por conta de

¹² Acórdão de 13 de julho de 2017, Szoja (C-89/16, EU:C:2017:538, n.º 34).

¹³ V., neste sentido, Acórdão de 9 de março de 2006, Piatkowski (C-493/04, EU:C:2006:167, n.º 21).

outrem. De acordo com este princípio todos os trabalhadores que exercem atividades no mesmo país estão abrangidos pela mesma legislação em matéria de segurança social e estão sujeitos às mesmas contribuições¹⁴. Só assim é possível evitar formas não pretendidas de concorrência pelos custos salariais e, por conseguinte, uma pressão sobre os regimes nacionais de segurança social.

30. Não obstante, são aplicáveis a este princípio várias exceções nos casos específicos previstos nas disposições subsequentes, nomeadamente, no artigo 13.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento n.º 883/2004, do qual resulta que a pessoa que exerça normalmente uma atividade por conta de outrem em dois ou mais Estados-Membros está sujeita à legislação do Estado-Membro de residência, se exercer uma parte substancial da sua atividade nesse Estado-Membro. Em contrapartida, no caso de esta pessoa não exercer uma parte substancial das suas atividades no Estado-Membro de residência, o artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do referido regulamento prevê a aplicação da legislação do Estado-Membro no qual a empresa ou o empregador tem a sede ou o centro de atividades, se depender de uma empresa ou empregador.

31. Resulta da decisão de reenvio¹⁵ que o juiz nacional considera que o artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento n.º 883/2004, se aplica ao processo principal, uma vez que os condutores exerciam normalmente as suas atividades em dois ou mais Estados-Membros da União ou da EFTA. Conforme refere o órgão jurisdicional de reenvio, os condutores trabalhavam parcialmente mas não a título principal no seu país de residência, os Países Baixos, e não exerciam aí uma parte substancial das suas atividades que devem ser tidas em conta. Daqui deduziu que a legislação neerlandesa não pode ser declarada aplicável com base numa designação do país de residência nos termos do artigo 13.º, n.º 1, alínea a), do referido regulamento, mas apenas com base numa designação do país da sede do empregador nos termos do artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do referido regulamento. O órgão jurisdicional de reenvio explica que a qualidade de «empregador» assume uma importância decisiva para a resolução do litígio no processo principal, na medida em que a AFMB tem a sua sede social no Chipre. Em meu entender, esta apreciação não pode ser posta em causa, uma vez que cabe ao juiz nacional estabelecer os factos do processo principal e aplicar aos mesmos as disposições da União relevantes.

32. Dado que a eventual aplicação do artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento n.º 883/2004 está no cerne do litígio no processo principal, há que examinar esta disposição mais atentamente. Segundo esta disposição, o ponto de conexão para determinar a legislação nacional aplicável é a sede social do empregador. Neste âmbito, constato que o legislador não retomou a redação do anterior artigo 14.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento n.º 1408/71, que continha uma disposição específica aplicável aos condutores que efetuam, por conta de outrem, transportes rodoviários internacionais de passageiros ou de mercadorias, e que preconizava igualmente a aplicação da legislação nacional do Estado-Membro onde o empregador tinha a sua sede. Observo que, apesar desta diferença de redação, as duas disposições têm exatamente o mesmo objetivo¹⁶. Com efeito, afigura-se que o legislador simplesmente abandonou a redação mais detalhada da disposição anteriormente em vigor e que se referia ao caso específico do transporte rodoviário internacional e optou por uma disposição formulada em termos mais gerais. Atualmente, a nova disposição está formulada de uma forma suficientemente ampla para incluir não só o transporte rodoviário internacional mas também outras atividades por conta de outrem exercidas em dois ou mais Estados-Membros. O órgão jurisdicional de reenvio parece ter tido consciência disso, razão pela qual formulou a sua primeira questão prejudicial referindo-se às duas disposições. Daqui resulta que os factos do processo principal podem ser abrangidos pelo âmbito de aplicação das duas disposições. Por conseguinte, em princípio, afigura-se possível dar uma interpretação comum ao artigo 14.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento n.º 1408/71, e ao artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento n.º 883/2004.

14 Acórdão de 6 de setembro de 2018, Alpenrind e o. (C-527/16, EU:C:2018:669, n.º 97 e 98).

15 V. n.º 7.1.3 do despacho de reenvio.

16 Conforme declarou o advogado-geral Y. Bot nas Conclusões que apresentou no processo Chain (C-189/14, EU:C:2015:345, n.º 25), a redação do artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento n.º 883/2004 não sofreu alterações fundamentais.

2. Aplicação *ratione loci* e *ratione temporis* dos Regulamentos n.ºs 1408/71 e 883/2004 ao caso em apreço

33. Não obstante o seu objetivo legislativo idêntico, é necessário examinar a questão da aplicação destes dois regulamentos *ratione loci* e *ratione temporis*, uma vez que alguns dos Estados-Membros que apresentaram observações manifestaram dúvidas quanto à admissibilidade da alínea a) da primeira questão prejudicial, relativa à interpretação do Regulamento n.º 1408/71.

34. Conforme referido na descrição dos factos na origem do litígio no processo principal, há que constatar que, em primeiro lugar, a AFMB foi constituída em 10 de maio de 2011 e que, em segundo lugar, os períodos controvertidos que correspondem à atividade profissional dos condutores decorreram entre 1 de outubro de 2011 e 26 de maio de 2015. Por outras palavras, todos estes eventos ocorreram depois de 1 de maio de 2010, data da entrada em vigor do Regulamento n.º 883/2004 na União. Por conseguinte, à primeira vista, parece dever-se impor uma aplicação exclusiva do referido regulamento ao processo principal.

35. No entanto, considero que a interpretação que deve ser feita do Regulamento n.º 883/2004 pode igualmente ser útil para assegurar uma melhor compreensão do Regulamento n.º 1408/71, tanto mais que este continuou a estar em vigor durante algum tempo nos Estados EFTA¹⁷, onde se presume que os condutores também trabalharam durante os períodos controvertidos. A interpretação comum dada pelo Tribunal de Justiça às disposições destes dois regulamentos pode fornecer orientações úteis noutros processos semelhantes, abrangidos pelo âmbito de aplicação de um dos dois regulamentos, o que permite garantir a sua aplicação homogénea no território da União e dos Estados EFTA¹⁸. É neste contexto que a alínea a) da primeira questão prejudicial, que pede ao Tribunal de Justiça para se pronunciar igualmente sobre a interpretação do Regulamento n.º 1408/71, deve ser considerada admissível.

36. Em face do exposto, a minha análise incidirá, mais especificamente, sobre as disposições do Regulamento n.º 883/2004, e também farei referência às disposições correspondentes do Regulamento n.º 1408/71 sempre que me pareça necessário. As observações formuladas em seguida são relevantes para as disposições equivalentes destes dois regulamentos¹⁹.

¹⁷ Até 31 de maio de 2012 na Noruega, Islândia e Liechtenstein e até 31 de março de 2012 na Suíça.

¹⁸ No que respeita à Islândia, ao Liechtenstein e à Noruega, como o Tribunal de Justiça indicou na sua jurisprudência, a competência deste para interpretar o Acordo EEE nos termos do artigo 267.º TFUE é válida unicamente no que se refere à União, ao passo que o Tribunal da EFTA é competente para se pronunciar sobre a interpretação do Acordo EEE aplicável nos Estados da EFTA nos termos do artigo 108.º, n.º 2, do mesmo e do 34.º do acordo EFTA de fiscalização (v. Acórdão de 15 de junho de 1999, Andersson e Wåkerås-Andersson, C-321/97, EU:C:1999:307, n.ºs 28 e 29). Não obstante esta repartição da competência jurisdicional, que reflete a estrutura institucional dos «dois pilares» do EEE — que são a União e a EFTA — foi estabelecido um diálogo judiciário, o que contribui para uma homogeneidade na interpretação e na aplicação dos atos jurídicos comuns (v. Conclusões que a advogada-geral V. Trstenjak apresentou no processo Marques Almeida, C-300/10, EU:C:2012:414, nota 25). No que respeita à Suíça, existe igualmente um paralelismo institucional, no sentido em que a competência do Tribunal de Justiça para interpretar os acordos bilaterais nos termos do artigo 267.º TFUE é válida unicamente para a União, ao passo que os tribunais da Confederação Suíça e, em última instância o Tribunal Federal, permanecem competentes para a efetuarem (v. Acórdão de 6 de outubro de 2011, Graf e Engel, C-506/10, EU:C:2011:643). No entanto, o Tribunal Federal tem em conta, nomeadamente no domínio da livre circulação de pessoas, a jurisprudência relevante do Tribunal de Justiça. Por conseguinte, não é possível excluir que no futuro o Tribunal da EFTA e os tribunais suíços considerem aplicar a jurisprudência do Tribunal de Justiça decorrente do presente processo aos regulamentos de coordenação em matéria social que estão incorporados no Acordo EEE e no acordo bilateral sobre a livre circulação de pessoas.

¹⁹ V., quanto à prática do Tribunal de Justiça que consiste em reformular as questões prejudiciais em função da aplicabilidade *ratione temporis* do direito da União para dar uma resposta única ao juiz nacional, Acórdãos de 14 de setembro de 2017, Delgado Mendes (C-503/16, EU:C:2017:681, n.ºs 31 e 32), e de 25 de outubro de 2018, Roche Lietuva (C-413/17, EU:C:2018:865, n.º 17 a 20).

B. Quanto à primeira questão prejudicial

1. Necessidade de desenvolver critérios para determinar a legislação nacional aplicável

37. Com a sua primeira questão prejudicial — à qual deve ser dada uma resposta conjunta no que se refere aos aspetos relativos aos dois regulamentos a que se refere, pelos motivos expostos *supra* —, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, em substância, quem, para efeitos do artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento n.º 883/2004²⁰, tem a qualidade de «empregador» de um condutor assalariado de veículos pesados de transporte rodoviário internacional quando este se encontra à inteira disposição de uma empresa de transporte por conta da qual correm efetivamente os custos salariais e que exerce a autoridade efetiva sobre o interessado, mas celebrou o seu contrato de trabalho com outra empresa que lhe paga o salário por força de um acordo celebrado com a empresa de transporte.

38. O conceito de «empregador» não é definido pelo direito da União. Os regulamentos relativos à coordenação dos sistemas de segurança social também não contêm uma remissão expressa para o direito dos Estados-Membros para determinar o sentido e o alcance deste conceito. Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, decorre das exigências tanto da aplicação uniforme do direito da União como do princípio da igualdade em tal situação que o conceito em causa deve ter, em toda a União, uma interpretação autónoma e uniforme²¹, que deve ser procurada tendo em conta o contexto da disposição em que se insere e o objetivo prosseguido pelos regulamentos de coordenação²².

39. Uma interpretação autónoma é essencial tanto mais que o conceito de «empregador» constitui o ponto de conexão para a aplicação da regra de conflito de leis que visa designar como direito aplicável a legislação em matéria de segurança de um único Estado-Membro. Este objetivo não é manifestamente alcançado se as diferenças entre as legislações dos Estados-Membros conduzirem a regimes jurídicos diferentes.

40. O órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas sobre a questão de saber se deve basear-se unicamente no contrato de trabalho, em vários critérios objetivos, ou se deve conjugar as duas opções para determinar quem possui a qualidade de «empregador» em circunstâncias como as dos litígios nos processos principais. Em meu entender, basear-se apenas na existência de uma relação contratual equivaleria a defender uma posição excessivamente formalista. Existem motivos legítimos que permitem rejeitar tal abordagem, nomeadamente o risco de a proteção concedida pelos regulamentos de coordenação ser contornada através de construções jurídicas artificiais. Por conseguinte, afigura-se mais sensato optar por uma abordagem que tenha devidamente em conta a realidade dos trabalhadores no mercado único, assim como a complexidade das atuais relações de trabalho. Com efeito, a diversidade das construções jurídicas de direito privado possíveis entre o requerente e o prestador de um serviço, que, por sua vez, pode prestar o serviço, por si próprio, ou recorrer a um subcontratante ou a um trabalhador destacado ou a outros meios para cumprir as suas obrigações contratuais, exige uma abordagem de análise mais flexível. Dito isto, a determinação do «empregador» com base num exame caso a caso de todas as circunstâncias relevantes e utilizando critérios objetivos parece-me ser a abordagem mais indicada. Isso evitaria que as liberdades fundamentais do mercado único possam ser instrumentalizadas ou contribuam para evasões.

20 Disposição equivalente ao artigo 14.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento n.º 1408/71, para efeitos da análise jurídica.

21 V., entre vários exemplos, Acórdão de 18 de outubro de 2016, Nikiforidis (C-135/15, EU:C:2016:774, n.º 28 e jurisprudência referida).

22 V. Acórdão de 6 de setembro de 2018, Alpenrind e o. (C-527/16, EU:C:2018:669, n.ºs 88 a 98).

2. *Análise da jurisprudência do Tribunal de Justiça*

41. Considero que a jurisprudência do Tribunal de Justiça em matéria de segurança social, relações de trabalho e direito internacional privado oferece vários pontos de referência em apoio de uma abordagem diferenciada. Nos desenvolvimentos que se seguem, tentarei identificar alguns critérios úteis para efetuar a referida apreciação caso a caso.

a) Elementos que caracterizam uma relação de trabalho

42. Gostaria de sublinhar que a jurisprudência parece ter prestado mais atenção ao papel do «trabalhador» do que ao do «empregador». Com efeito na jurisprudência, encontram-se relativamente poucos elementos que permitam deduzir aquilo que caracteriza o papel deste último. Naturalmente, é evidentemente impossível analisar os direitos e as obrigações de um trabalhador por conta de outrem, ignorando os do empregador, uma vez que, ao fim ao cabo, ambos estão vinculados por uma relação de trabalho.

43. Por conseguinte, para clarificar o papel do «empregador», há que evocar, antes de mais, a definição geral da relação de trabalho na jurisprudência. Segundo jurisprudência constante, a característica essencial de uma relação de trabalho consiste na circunstância de uma pessoa realizar, durante um certo tempo, a favor de outra pessoa e sob a sua direção, prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração²³. Dito isto, há que identificar os critérios que o Tribunal de Justiça desenvolveu para determinar a existência de umnexo de subordinação entre o trabalhador e o empregador, que caracteriza uma relação de trabalho nos três domínios acima referidos do direito da União.

b) Critérios decorrentes da jurisprudência em matéria de segurança social

44. Resulta da jurisprudência em matéria de segurança social que são determinantes não apenas as relações contratuais mas também a situação de trabalho real do trabalhador. São tidas em conta todas as circunstâncias relevantes objetivas do processo para determinar o nexode subordinação que caracteriza uma relação de trabalho.

45. Segundo jurisprudência constante, a aplicação do sistema de conflito de leis dos regulamentos de coordenação depende exclusivamente da situação objetiva em que o trabalhador se encontra, tal como resulta de todos os elementos relevantes dos autos²⁴. Mais especificamente, no processo que deu origem ao Acórdão de 4 de outubro de 2012, Format²⁵, o Tribunal de Justiça indicou como se deve proceder para determinar a legislação nacional aplicável em matéria de segurança social quando o trabalhador por conta de outrem trabalha em dois ou mais Estados-Membros. No referido processo, o Tribunal de Justiça declarou que, eventualmente, «para além dos termos do contrato de trabalho, [importa também ter em conta diversos outros elementos, tais] como a maneira como contratos desse tipo entre o empregador e o trabalhador em causa foram anteriormente executados, as circunstâncias que rodearam a celebração desses contratos e, mais genericamente, as características e as modalidades das atividades exercidas pela empresa em questão, na medida em que esses elementos possam clarificar a real natureza do trabalho em causa». O Tribunal de Justiça acrescentou que, «independentemente dos próprios termos dos documentos contratuais, [a autoridade nacional chamada a realizar o referido exame está obrigada] a basear as suas conclusões na situação real do trabalhador assalariado»²⁶.

23 Acórdão de 4 de dezembro de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media (C-413/13, EU:C:2014:2411, n.º 34).

24 V. Acórdão de 14 de outubro de 2010, van Delft e o. (C-345/09, EU:C:2010:2010, n.º 52 e jurisprudência referida), e, igualmente, Acórdão de 16 de maio de 2013, Wencel (C-589/10, EU:C:2013:303, n.º 52).

25 C-115/11, EU:C:2012:606.

26 Acórdão de 4 de outubro de 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606, n.ºs 45 e 46).

46. O processo que deu origem ao Acórdão de 17 de dezembro de 1970, *Manpower*²⁷, relativo ao destacamento de trabalhadores por uma empresa de trabalho temporário, parece ser especialmente relevante neste âmbito, na medida em que o Tribunal de Justiça estabeleceu no mesmo critérios úteis. Do referido acórdão é possível deduzir que pode ser considerado «empregador», na aceção dos regulamentos de coordenação, a parte que tem a responsabilidade de contratar o trabalhador, de lhe pagar o salário, de o punir e de o despedir²⁸. Isto demonstra que o Tribunal de Justiça tem em conta a situação de trabalho real e não se baseia apenas no contrato de trabalho.

c) Critérios decorrentes da jurisprudência em matéria de relações de trabalho

47. Uma análise da jurisprudência em matéria de relações de trabalho permite igualmente concluir que a determinação do empregador deve ser efetuada mediante recurso a todas as circunstâncias relevantes objetivas do processo. Desta perspetiva, a parte com a qual o trabalhador celebrou formalmente um contrato de trabalho não é necessariamente o «empregador».

48. No Acórdão *Danosa*²⁹, sobre a interpretação da Diretiva 92/85/CEE³⁰, o Tribunal de Justiça começou por recordar a característica essencial da relação de trabalho, referida *supra*³¹, e que consiste nonexo de subordinação no âmbito do qual o trabalhador é alvo de controlo³², para precisar a seguir que «não [são] determinantes, nesta perspetiva, a qualificação jurídica no direito nacional e a natureza do vínculo jurídico que liga essas duas pessoas»³³.

49. Farei também referência ao Acórdão *Albron Catering*³⁴, sobre a interpretação da Diretiva 2001/23/CE³⁵, e no qual o Tribunal de Justiça declarou que o empregador pode ser igualmente a empresa a que os trabalhadores estão efetivamente afetos «apesar de eventualmente não existirem vínculos contratuais com os referidos trabalhadores»³⁶.

50. Por último, no que respeita ao nexode subordinação que caracteriza qualquer relação de trabalho, há que referir o Acórdão *Haralambidis*³⁷, que tinha por objeto saber se o presidente de uma autoridade portuária tinha a qualidade de «trabalhador» na aceção do artigo 45.º, n.º 1, TFUE. O Tribunal de Justiça respondeu afirmativamente, considerando que o ministro italiano das infraestruturas e dos transportes dispunha de poderes de direção e de controlo, e, se for caso disso, de poderes sancionatórios relativamente ao referido presidente³⁸. Quanto à natureza jurídica da relação entre estas duas pessoas, o Tribunal de Justiça recordou a sua jurisprudência constante, segundo a qual «a natureza de direito público ou de direito privado do vínculo jurídico da relação laboral não é determinante»³⁹.

27 35/70, EU:C:1970:120.

28 Acórdão de 17 de dezembro de 1970, *Manpower* (35/70, EU:C:1970:120, n.ºs 17 e 18).

29 Acórdão de 11 de novembro de 2010, *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674).

30 Diretiva do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (Décima Diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE) (JO 1992, L 348, p. 1).

31 V. n.º 43 das presentes conclusões.

32 Acórdão de 11 de novembro de 2010, *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674, n.ºs 46 e 47).

33 Acórdão de 11 de novembro de 2010, *Danosa* (C-232/09, EU:C:2010:674, n.ºs 39 e 40).

34 Acórdão de 21 de outubro de 2010, *Albron Catering* (C-242/09, EU:C:2010:625).

35 Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos (JO 2001, L 82, p. 16).

36 Acórdão de 21 de outubro de 2010, *Albron Catering* (C-242/09, EU:C:2010:625, n.ºs 21 e 31).

37 Acórdão de 10 de setembro de 2014, *Haralambidis* (C-270/13, EU:C:2014:2185).

38 Acórdão de 10 de setembro de 2014, *Haralambidis* (C-270/13, EU:C:2014:2185, n.º 30).

39 Acórdão de 10 de setembro de 2014, *Haralambidis* (C-270/13, EU:C:2014:2185, n.º 40).

d) Critérios decorrentes da jurisprudência em matéria de direito internacional privado

51. O Tribunal de Justiça é igualmente favorável a uma apreciação de todas as circunstâncias de um determinado processo no âmbito da interpretação das regras de conflito de leis em matéria de direito privado. Segundo esta jurisprudência, para determinar em concreto o local onde o trabalhador cumpre as obrigações para com o seu empregador, o juiz nacional deve ter em conta um conjunto de indícios.

52. No Acórdão Voogsgeerd⁴⁰, que tinha por objeto as disposições da Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, aberta a assinatura em Roma em 19 de junho de 1980 (a seguir «Convenção de Roma»)⁴¹, o Tribunal de Justiça declarou que o juiz nacional, para apreciar se uma empresa tem efetivamente a qualidade de empregador, deve tomar em consideração «todos os elementos objetivos que permitam provar a existência de uma situação real diferente daquela que resulta dos termos do contrato»⁴².

53. No Acórdão Koelzsch⁴³, igualmente sobre a interpretação das disposições da referida convenção e que dizia respeito, como no presente processo, ao trabalho no setor do transporte, o Tribunal de Justiça considerou que o juiz nacional deve ter em conta todos os elementos que caracterizam a atividade do trabalhador, nomeadamente «em que Estado se situa o lugar a partir do qual o trabalhador efetua as suas missões de transporte, recebe instruções sobre as mesmas e organiza o seu trabalho, bem como o lugar em que se encontram as ferramentas de trabalho»⁴⁴. O juiz nacional «[d]eve também verificar quais os locais onde o transporte é habitualmente efetuado, os locais de descarga da mercadoria bem como o lugar aonde o trabalhador regressa após as suas missões»⁴⁵.

54. Para determinar o local onde o trabalhador cumpre as suas obrigações para com o seu empregador é igualmente relevante o Acórdão de 14 de setembro de 2017, Nogueira e o.⁴⁶, sobre a interpretação do Regulamento (CE) n.º 44/2001 do Conselho, de 22 de dezembro de 2000, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial⁴⁷ no setor do transporte aéreo de passageiros. No referido acórdão, o Tribunal de Justiça reiterou a validade dos indícios mencionados *supra* que se aplicam às relações de trabalho no setor do transporte e que devem ser tidos em consideração pelos órgãos jurisdicionais nacionais⁴⁸. Segundo o Tribunal de Justiça, este método indiciário «permite [...] refletir melhor a realidade das relações jurídicas, na medida em que deve ter em conta o conjunto dos elementos que caracterizam a atividade do trabalhador»⁴⁹. Neste contexto, é importante sublinhar a advertência do Tribunal de Justiça contra o risco de o ponto de conexão para a aplicação do direito da União «[ser] instrumentalizado ou contribua para a realização de estratégias que contornem a lei»⁵⁰.

40 Acórdão de 15 de dezembro de 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842).

41 JO 1980, L 266, p. 1; EE 01 F3 p. 36.

42 Acórdão de 15 de dezembro de 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, n.º 62).

43 Acórdão de 15 de março de 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151).

44 Acórdão de 15 de março de 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, n.º 49).

45 Acórdão de 15 de março de 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, n.º 49).

46 C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688.

47 JO 2001, L 12, p. 1.

48 Acórdão de 14 de setembro de 2017, Nogueira e o. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, n.ºs 59 e 60).

49 Acórdão de 14 de setembro de 2017, Nogueira e o. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, n.º 62).

50 Acórdão de 14 de setembro de 2017, Nogueira e o. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, n.º 62).

55. Mais recentemente, no Acórdão de 11 de abril de 2019, *Bosworth e Hurley*⁵¹, o Tribunal de Justiça foi chamado a interpretar a Convenção relativa à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial⁵², nomeadamente o conceito de «trabalhador». Depois de ter recordado o nexo de subordinação subjacente a qualquer relação de trabalho, assim como a necessidade de estabelecer a existência de tal ligação em cada caso específico, em função de todos os elementos e de todas as circunstâncias que caracterizam as relações entre as partes, o Tribunal de Justiça declarou que «a ausência de um contrato formal não obsta à existência de uma relação de trabalho» na aceção das disposições relevantes da referida convenção⁵³.

3. *Aplicação dos critérios suprarreferidos às circunstâncias do processo principal*

56. Depois de ter identificado uma série de critérios úteis para determinar a qualidade do empregador numa relação de trabalho, importa, num segundo momento, aplicá-los às circunstâncias dos processos principais. Embora caiba ao órgão jurisdicional de reenvio proceder às verificações factuais necessárias e aplicar, se for caso disso, o artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento n.º 883/2004⁵⁴, ao litígio que lhe é submetido, não deixa de ser verdade que incumbe ao Tribunal de Justiça interpretar o direito da União à luz da situação de facto e de direito, tal como é descrita pelo órgão jurisdicional de reenvio, a fim de fornecer a este elementos úteis para a resolução do litígio que lhe foi submetido⁵⁵.

57. Em primeiro lugar, gostaria de salientar que o vínculo contratual, nos termos do qual a AFMB seria formalmente o empregador dos condutores, tem apenas um valor indicativo. Por conseguinte, afigura-se legítimo pôr em causa a qualidade de «empregador» invocada pela AFMB — pelo menos no que diz respeito às regras de coordenação em matéria de segurança social — caso esta não reflita a realidade da relação de trabalho, o que deve ser posteriormente verificado com base nos factos do processo.

58. Como refere o órgão jurisdicional de reenvio⁵⁶, os interessados trabalhavam quer antes quer durante os períodos controvertidos como condutores assalariados de veículos pesados de transporte rodoviário internacional e conduziam exclusivamente veículos pesados explorados por conta e risco de empresas transportadoras com sede nos Países Baixos. Durante os períodos controvertidos, esses condutores estavam efetivamente empregados por tempo indeterminado e à inteira disposição das referidas empresas transportadoras das quais tinham sido, na sua maioria, trabalhadores assalariados antes dos períodos controvertidos.

59. Como observa o órgão jurisdicional de reenvio⁵⁷, pouco ou nada mudou na relação entre os trabalhadores e os seus empregadores originários com sede nos Países Baixos no que diz respeito ao andamento quotidiano da atividade, após a intervenção formal da AFMB em outubro de 2011. Com efeito, os empregadores continuavam a tomar decisões quanto à contratação, às condições essenciais de trabalho, às atividades e ao despedimento de trabalhadores. Aparentemente, não era a própria AFMB que contratava os condutores, mas sim as empresas transportadoras com sede nos Países Baixos que

51 C-603/17, EU:C:2019:310.

52 Convenção assinada em Lugano em 30 de outubro de 2007, cuja conclusão foi aprovada em nome da Comunidade pela Decisão 2009/430/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2008 (JO 2009, L 147, p. 1).

53 Acórdão de 11 de abril de 2019, *Bosworth e Hurley* (C-603/17, EU:C:2019:310, n.º 27).

54 Ou, eventualmente, o artigo 14.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento n.º 1408/71, em função da aplicação territorial e *ratione temporis* das regras de coordenação em matéria social.

55 Acórdão de 9 de novembro de 2006, *Chateignier* (C-346/05, EU:C:2006:711, n.º 22).

56 V. n.º 5.2.2 da decisão de reenvio.

57 V. n.º 5.2.6 da decisão de reenvio.

colocavam os seus trabalhadores sob a égide da AFMB. Por outro lado, o órgão jurisdicional de reenvio refere⁵⁸, a título de exemplo do poder de controlo que as empresas transportadoras com sede nos Países Baixos tinham sobre as condições essenciais de trabalho, a prática da AFMB de despedir imediatamente os condutores que as referidas empresas deixavam de necessitar.

60. No que respeita aos custos salariais, há que constatar que ainda que a AFMB pagasse diretamente um salário aos condutores, este era aparentemente financiado pelas empresas com sede nos Países Baixos que, segundo as informações fornecidas pelo órgão jurisdicional de reenvio⁵⁹, eram devedoras de determinados montantes à AFMB por força dos acordos que tinham celebrado com esta. Dito isto, mesmo que a AFMB não possa ser pura e simplesmente considerada uma «empresa de fachada», pode ainda assim ser considerada uma espécie de gestor dos salários, mas não um empregador real. Na sua descrição do quadro factual⁶⁰, o órgão jurisdicional de reenvio chega mesmo a considerar que a AFMB só era o empregador «praticamente no papel». Estas informações, assim como a redação da primeira questão prejudicial, apontam no sentido de que o poder de direção e de controlo em relação aos condutores incumbia às empresas com sede nos Países Baixos.

61. Em face do exposto, e sem prejuízo da apreciação factual que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio efetuar, entendo que só as empresas transportadoras com sede nos Países Baixos devem ser consideradas os «empregadores» dos condutores em causa no processo principal, na aceção do artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento n.º 883/2004.

62. Daqui resulta que a legislação em matéria de segurança social aplicável a uma situação como a do processo principal é a do Estado da empresa de transporte que contratou o interessado, à disposição da qual o interessado está efetivamente empregado por tempo indeterminado, que exerce uma autoridade efetiva sobre o interessado e por conta da qual correm efetivamente os custos salariais, ou seja, no caso em apreço, os Países Baixos.

4. Resposta à primeira questão prejudicial

63. À luz destas considerações, há que responder à primeira questão prejudicial que o artigo 13.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento n.º 883/2004, deve ser interpretado no sentido de que, em circunstâncias como as dos processos principais, considera-se que o empregador de condutores assalariados de veículos pesados de transporte rodoviário internacional é a empresa de transporte que contratou o interessado e em relação à qual este está efetivamente à inteira disposição por tempo indeterminado, que exerce uma autoridade efetiva sobre o interessado e por conta da qual correm efetivamente os custos salariais, sob reserva das verificações factuais que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio efetuar.

C. Quanto à segunda questão prejudicial

64. Com a sua segunda questão prejudicial, colocada a título subsidiário, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, em substância, se, na hipótese de a AFMB dever ser considerada o «empregador», as condições específicas em caso de destacamento de trabalhadores, para efeitos da aplicação do artigo 14.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento n.º 1408/71 e do artigo 12.º do Regulamento n.º 883/2004, são válidas, por analogia, no todo ou em parte, nos processos principais. A referência a uma possível analogia explica-se pelo facto de não ser contestado pelas partes no processo principal que estas disposições não se aplicam nos litígios nos processos principais.

58 V. n.º 5.2.6 da decisão de reenvio.

59 V. n.º 5.2.3 da decisão de reenvio.

60 V. n.º 7.1.5 da decisão de reenvio.

65. Uma vez que proponho que se responda à primeira questão no sentido de que só as empresas com sede nos Países Baixos devem ser consideradas os «empregadores», não é necessário pronunciar-me sobre a segunda questão. No caso de o Tribunal de Justiça chegar a outra conclusão, considero que a resposta a esta questão deve ser negativa pelos motivos que exponho a seguir.

66. Tal como no âmbito da análise à primeira questão, irei concentrar-me na interpretação do artigo 12.º do Regulamento n.º 883/2004, uma vez que contém, em substância, a mesma disposição que o artigo 14.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento n.º 1408/71, apesar das pequenas diferenças de redação⁶¹.

67. Em meu entender, o artigo 12.º do Regulamento n.º 883/2004 não pode ser aplicado uma vez que nos processos principais não está em causa um «destacamento» propriamente dito, mas antes uma «colocação à disposição» por tempo indeterminado de trabalhadores por parte da AFMB às empresas com sede nos Países Baixos.

68. A necessidade de estabelecer claramente esta distinção torna-se evidente à luz da interpretação do conceito de «destacamento» efetuada pela jurisprudência. No seu Acórdão FTS⁶², o Tribunal de Justiça declarou que as exceções ao princípio do Estado de emprego, previstas nas disposições suprarreferidas, apenas podem ser aplicadas em caso de intervenção de uma empresa de trabalho temporário se estiverem preenchidas duas condições. De acordo com a primeira condição relativa à ligação necessária entre a empresa que destaca o trabalhador num Estado-Membro que não aquele onde esta tem a sua sede e o trabalhador destacado, deve ser mantido um vínculo orgânico entre esta empresa e este trabalhador durante o destacamento deste último. A segunda condição, que diz respeito à relação existente entre a referida empresa e o Estado-Membro no qual tem a sua sede, exige que esta última exerça habitualmente atividades significativas no território deste Estado-Membro⁶³.

69. A fim de estabelecer a existência de tal vínculo orgânico, é essencial, segundo a jurisprudência⁶⁴, deduzir do conjunto das circunstâncias que o trabalhador está colocado sob a autoridade da referida empresa. Esta condição implica necessariamente que a empresa de trabalho temporário deve dispor dos poderes de direção e de controlo, assim como, eventualmente, do poder de aplicar sanções ao trabalhador. Por outras palavras, a empresa de trabalho temporário deve exercer as prerrogativas tipicamente reservadas ao «empregador». Ora, já foi estabelecido no âmbito da resposta à primeira questão que, no quadro dos processos principais, este papel incumbia às empresas transportadoras com sede nos Países Baixos⁶⁵. Além disso, resulta dos autos que a ligação entre os condutores e a AFMB se limitava essencialmente ao pagamento do salário e ao pagamento das contribuições sociais à autoridade cipriota. Além disso, cabe salientar que esta informação não foi refutada pela AFMB nas suas observações. Por conseguinte, parece-me que, no caso em apreço, a primeira condição não está preenchida.

70. No que respeita à segunda condição, há que observar, antes de mais, — à semelhança do que fizeram várias partes no processo — que esta não está prevista no artigo 13.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento n.º 883/2004⁶⁶. O ponto de conexão previsto nestas disposições é simplesmente o local de estabelecimento do empregador. Dito isto, considero problemático introduzir por via de interpretação um requisito adicional que exija «atividades significativas no território desse Estado-Membro onde [a empresa] tem a sua sede», apesar da redação inequívoca das referidas disposições. Há que ter presente que a condição em questão foi originalmente estabelecida por via

61 V., n.º 36 das presentes conclusões.

62 Acórdão de 10 de fevereiro de 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75).

63 Acórdãos de 10 de fevereiro de 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75, n.ºs 21 a 24), e de 6 de fevereiro de 2018, Altun e o. (C-359/16, EU:C:2018:63, n.º 34).

64 Acórdão de 10 de fevereiro de 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75, n.º 24).

65 V. n.º 61 das presentes conclusões.

66 Nem no artigo 14.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento n.º 1408/71, disposição equivalente.

jurisprudencial a propósito de uma disposição diferente, designadamente, o artigo 14.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento n.º 1408/71⁶⁷, que corresponde ao artigo 12.º, n.º 1, do Regulamento n.º 883/2004 atualmente em vigor. Aplicá-la a outra disposição sem ter em conta a sua especificidade equivaleria a ignorar os limites do âmbito de aplicação da disposição prevista no artigo 13.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento n.º 883/2004. A isto acresce o facto de o Conselho ter recentemente rejeitado uma proposta de alteração legislativa neste sentido, conforme referiu a Comissão nas suas observações⁶⁸. Independentemente das dúvidas suscitadas pela aplicação desta abordagem na prática, sublinho que o próprio órgão jurisdicional de reenvio tem dificuldade em aplicar o requisito de «atividade substancial» proposto, tendo em conta a falta de informações a este respeito. Com efeito, resulta da decisão de reenvio que o órgão jurisdicional de reenvio não consegue deduzir dos autos se a AFMB preenche, ou não, esta condição⁶⁹. Por conseguinte, não vejo como é que esta abordagem pode ser relevante para a resolução dos presentes litígios nos processos principais.

71. Em face do exposto, proponho que a resposta à segunda questão prejudicial seja negativa.

D. Quanto à terceira questão prejudicial

1. Conceito de «abuso de direito» segundo a jurisprudência

72. Com a sua terceira questão prejudicial, colocada a título ainda mais subsidiário, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se circunstâncias como as dos processos principais — no caso de a AFMB dever ser considerada o «empregador» e se as condições específicas do destacamento de trabalhadores não se aplicarem — constituem uma situação de abuso do direito da União⁷⁰.

73. Atendendo às respostas propostas para a primeira e segunda questões, examinarei apenas esta terceira questão por razões de exaustividade, na hipótese de o Tribunal de Justiça vir a dar respostas diferentes às duas primeiras questões.

74. Segundo jurisprudência constante, os particulares não podem abusiva ou fraudulentamente prevalecer-se das normas da União⁷¹. O mesmo sucede quanto às normas dos atos jurídicos da União que foram incorporados no Acordo EEE⁷² e nos acordos bilaterais com a Confederação Suíça. A constatação da existência de uma prática abusiva exige a reunião de um elemento objetivo e de um elemento subjetivo⁷³. Por um lado, no que se refere ao elemento objetivo, esta constatação necessita que decorra de um conjunto de circunstâncias objetivas que, apesar do respeito formal das condições previstas na regulamentação da União, o objetivo prosseguido por essa regulamentação não foi

67 Acórdão de 10 de fevereiro de 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75, n.º 40).

68 Em 2016, a Comissão sugeriu, na sua proposta de regulamento que altera o Regulamento (CE) n.º 883/2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social e o Regulamento (CE) n.º 987/2009, que estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004 [documento COM (2016)815], substituir o artigo 5.º-A existente no Regulamento (CE) n.º 987/2009 pelo artigo seguinte: «5.º-A. Para efeitos da aplicação do título II do regulamento de base, “sede ou centro de atividades” refere-se à sede social ou ao centro de atividades operacionais onde as decisões essenciais da empresa são adotadas e onde são executadas as funções da sua administração central, desde que a empresa exerça uma atividade substancial nesse Estado-Membro». No entanto, o Conselho de Ministros rejeitou a introdução do critério da «atividade substancial».

69 V. n.º 7.2.5 da decisão de reenvio.

70 O órgão jurisdicional de reenvio refere o «direito da EFTA» na sua questão. Não obstante, é provável que o órgão jurisdicional de reenvio se refira, na realidade, ao direito do EEE e ao acordo de associação com a Confederação Suíça. Por conseguinte, esta questão deve ser reformulada.

71 V. Acórdãos de 21 de fevereiro de 2006, Halifax e o. (C-255/02, EU:C:2006:121, n.º 68), e de 28 de julho de 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, n.º 37).

72 V. Acórdãos do Tribunal da EFTA de 13 de setembro de 2017, Yara International ASA (E-15/16, [2017] EFTA Ct. Rep. 434, n.º 49), do qual resulta que a proibição do abuso de direito constitui uma «característica essencial do direito do EEE» e de 3 de outubro de 2012, Arcade Drilling (E-15/11, [2012] EFTA Ct. Rep. 676, n.ºs 88 e 89), no qual o Tribunal da EFTA se apoia na jurisprudência do Tribunal de Justiça.

73 V. Acórdão de 28 de julho de 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, n.º 38).

alcançado⁷⁴. Por outro, tal constatação exige também um elemento subjetivo no sentido de que deve resultar de um conjunto de elementos objetivos que a finalidade essencial das operações em causa é obter uma vantagem indevida⁷⁵. Com efeito, a proibição de práticas abusivas não é relevante quando as operações em causa possam ter uma justificação diferente da simples obtenção de uma vantagem.

2. Aplicação dos critérios estabelecidos pela jurisprudência ao caso em apreço

75. A leitura da decisão de reenvio⁷⁶ implica analisar com olhar crítico a construção jurídica criada pela AFMB e pelos seus parceiros contratuais, as empresas de transporte rodoviário que não têm sede no Chipre. Mais concretamente, o órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas quanto à compatibilidade com o direito da União de uma construção jurídica que permite a uma sociedade escolher uma determinada sede estatutária com a finalidade, no essencial, de sujeitar legalmente o seu pessoal à legislação em matéria de segurança social de um Estado-Membro da União ou da EFTA no qual a cobrança das contribuições sociais é relativamente baixa.

76. Antes de responder à questão colocada, há que recordar que o Tribunal de Justiça não pode decidir, por si só, se um comportamento deve ser considerado abusivo. É ao órgão jurisdicional nacional que cabe verificar, em conformidade com as regras de prova do direito nacional, se os elementos constitutivos de uma prática abusiva estão reunidos no litígio no processo principal⁷⁷. Todavia, o Tribunal de Justiça, decidindo a título prejudicial, pode, sendo caso disso, fornecer dados que permitam guiar o juiz nacional na aplicação do direito da União⁷⁸.

a) Verificação do elemento objetivo

77. Depois de ter efetuado um exame aprofundado do contexto factual, e no que se refere ao elemento objetivo, afigura-se que, para efeitos da aplicação do artigo 13.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento n.º 883/2004, os requisitos inerentes à qualidade de «empregador» da AFMB apenas estão preenchidos nos processos principais num plano formal. Conforme referido *supra*⁷⁹, esta qualidade só foi atribuída à AFMB por meio de uma sofisticada construção jurídica de direito privado, enquanto os seus parceiros contratuais exerciam o controlo efetivo sobre os trabalhadores, o que, normalmente, faz parte das prerrogativas do empregador no âmbito de uma relação de trabalho⁸⁰. A isto acresce que a AFMB pôde invocar as liberdades fundamentais do mercado interno para se estabelecer no Chipre e, a partir daqui, prestar serviços — relativos à gestão dos salários e das contribuições sociais — a empresas com sede nos Países Baixos. Foi graças a todos estes fatores que a AFMB conseguiu apresentar-se oficialmente como o «empregador» perante as autoridades competentes em matéria de segurança social e obter, aparentemente, um reconhecimento enquanto tal em determinados Estados-Membros⁸¹.

74 V. Acórdão de 28 de julho de 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, n.º 39 e jurisprudência referida).

75 V. Acórdão de 28 de julho de 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, n.º 40 e jurisprudência referida).

76 V. n.º 7.3 da decisão de reenvio.

77 V. Acórdão de 28 de julho de 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, n.ºs 41 e 42 e jurisprudência referida).

78 V. Acórdão de 17 de dezembro de 2015, WebMindLicenses (C-419/14, EU:C:2015:832, n.º 34), e de 22 de novembro de 2017, Cussens e o. (C-251/16, EU:C:2017:881, n.º 59).

79 V. n.ºs 57 a 61 das presentes conclusões.

80 V., neste contexto, Acórdão de 17 de dezembro de 2015, WebMindLicenses (C-419/14, EU:C:2015:832, n.º 50), no qual o Tribunal de Justiça rejeita as práticas abusivas, referindo a título de exemplo a celebração de contratos que constituem um esquema puramente artificial que visa dissimular a identidade do prestador de um serviço.

81 Segundo as informações fornecidas pela AFMB, Estados-Membros como a Espanha, a Polónia, a Alemanha, a Bélgica e a Roménia consideraram que a AFMB era o empregador e decidiram, com base na sede social desta, que a legislação cipriota em matéria de segurança social era aplicável aos seus respetivos residentes.

78. Em meu entender, o facto de as autoridades nacionais competentes eventualmente reconhecerem a AFMB como «empregador» e, por conseguinte, emitirem os certificados A1 com base nas informações que figuram nos autos dos processos principais, constitui uma aplicação incorreta do artigo 13.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento n.º 883/2004, na medida em que faz com que seja aplicada aos condutores a legislação cipriota em matéria social e não a legislação neerlandesa — apesar de os empregadores reais terem sede nos Países Baixos⁸². Tal resultado é contrário ao objetivo legislativo subjacente às regras de conflito de leis e que consiste em permitir às autoridades nacionais estabelecer facilmente, ou seja, com base em critérios objetivos, claros e determinados previamente, o empregador real do trabalhador, o local da sua sede social ou de exploração e, deste modo, determinar por fim o sistema de segurança social aplicável num caso concreto. Além disso, observo que, não obstante a relativa simplicidade das regras de conflito de leis, a disparidade entre as aparências e a situação real no presente processo pode prestar-se a confusão aos olhos das autoridades nacionais competentes e, por isso, deve ser considerado suscetível de prejudicar o bom funcionamento do mecanismo de coordenação dos sistemas de segurança social instituído pelo legislador da União.

b) Verificação do elemento subjetivo

79. No que diz respeito ao elemento subjetivo, observo que o Tribunal de Justiça declarou que a existência deste segundo elemento conexo com a intenção dos operadores pode ser demonstrada, nomeadamente, tendo em conta o carácter puramente artificial das operações em causa⁸³. Afigura-se que, no caso em apreço, o elemento subjetivo resulta da intenção manifesta da AFMB e dos seus parceiros contratuais de contornar a legislação neerlandesa em matéria de segurança social para otimizarem as suas atividades económicas⁸⁴. Conforme referido *supra*⁸⁵, a maior parte dos condutores em questão eram trabalhadores por conta de outrem instalados nos Países Baixos antes de serem contratados pela AFMB. A contratação formal pela AFMB parece ter tido por objetivo subtraí-los à aplicação da legislação neerlandesa, que normalmente teria sido aplicável, com fundamento no artigo 13.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento n.º 883/2004.

80. Ora, conforme sublinhou o Tribunal de Justiça na sua jurisprudência⁸⁶, as regras de conflito previstas nos regulamentos de coordenação impõem-se de forma imperativa aos Estados-Membros e não se pode admitir que os segurados abrangidos pelo âmbito de aplicação dessas normas possam pôr em causa os seus efeitos ao disporem da liberdade de se subtraírem à sua aplicação. O carácter imperativo das referidas regras permite garantir o bom funcionamento do mecanismo de coordenação instituído. Dito isto, é indispensável que outros agentes, incluindo os empregadores, que estão normalmente obrigados a fazer contribuições sociais, também respeitem a aplicação.

81. Sob reserva da apreciação que deve ser efetuada pelo órgão jurisdicional de reenvio, afigura-se que a implementação dessa construção jurídica teve como consequência a deterioração da proteção social dos condutores, ao passo que os antigos empregadores parecem ter daí obtido benefícios em termos de custos salariais. Esse parece ter sido precisamente o objetivo da AFMB, se se tiver em conta os

82 Conforme o Tribunal de Justiça declarou no Acórdão de 6 de fevereiro de 2018, Altun e o. (C-359/16, EU:C:2018:63, n.º 51), o elemento objetivo consiste no facto de os requisitos exigidos para efeitos da obtenção e da invocação de um certificado E 101 não estarem preenchidos.

83 V. Acórdão de 28 de julho de 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, n.ºs 41 e 42 e jurisprudência referida).

84 V. Acórdão de 6 de fevereiro de 2018, Altun e o. (C-359/16, EU:C:2018:63, n.º 52), do qual resulta que o elemento subjetivo é normalmente realizado desde que o interessado tenha a intenção de contornar ou de eludir as condições de emissão de um certificado E101, com vista a obter a vantagem que lhe está associada.

85 V. n.º 58 das presentes conclusões.

86 V. Acórdãos de 14 de outubro de 2010, van Delft e o. (C-345/09, EU:C:2010:610), e de 13 de julho de 2017, Szoja (C-89/16, EU:C:2017:538, n.º 42).

vários testemunhos dos seus clientes, referidos pelo órgão jurisdicional de reenvio⁸⁷, que foram publicados no sítio internet da AFMB, e nos quais estes se vangloriam das referidas vantagens, a saber, de terem poupado em custos salariais apesar de manterem um controlo efetivo sobre os condutores.

82. Por conseguinte, com base nas informações disponíveis tendo a concluir pela existência de um abuso de direito com base nas informações disponíveis.

83. Caso o órgão jurisdicional de reenvio estabeleça que os dois elementos que caracterizam um abuso de direito estão reunidos, deve daí extrair as consequências, recusando aplicar o artigo 13.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento (CE) n.º 883/2004⁸⁸ aos litígios no processo principal. Assim, a AFMB não pode invocar o seu alegado estatuto de empregador para pedir ao RSVB que declare que a legislação cipriota é aplicável aos condutores em questão⁸⁹.

3. Resposta à terceira questão principal

84. Em face do exposto, há que responder à terceira questão prejudicial que os factos e circunstâncias descritos na decisão de reenvio comprovam a existência de uma situação em que existe abuso de direito. Por conseguinte, a AFMB não pode invocar o artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento n.º 883/2004 para demonstrar uma conexão com o direito cipriota da segurança social.

V. Conclusão

85. À luz das considerações anteriores, proponho que o Tribunal de Justiça responda às questões prejudiciais colocadas pelo Centrale Raad van Beroep (Tribunal de Recurso da Segurança Social e da Função Pública, Países Baixos) do seguinte modo:

- 1) O artigo 14.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 do Conselho de 14 de junho de 1971, relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados e aos membros da sua família que se deslocam no interior da Comunidade, conforme alterado pelo Regulamento (CE) n.º 1606/98 do Conselho, de 29 de junho de 1998, e o artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à coordenação dos sistemas de segurança social, conforme alterado pelo Regulamento (UE) n.º 465/2012 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de maio de 2012, devem ser interpretados no sentido de que, em circunstâncias como as dos litígios nos processos principais, se considera que o empregador de condutores assalariados de veículos pesados de transporte rodoviário internacional é a empresa de transporte que contratou o interessado e em relação à qual este está efetivamente à inteira disposição por tempo indeterminado, que exerce uma autoridade efetiva sobre o interessado e por conta da qual correm efetivamente os custos salariais, sob reserva das verificações factuais que incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio efetuar.
- 2) As condições específicas ao abrigo das quais os empregadores, como as empresas de trabalho temporário e outros intermediários, podem invocar as exceções previstas no artigo 14.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento n.º 1408/71 e no artigo 12.º do Regulamento n.º 883/2004 ao princípio

⁸⁷ V. n.º 5.2.9 da decisão de reenvio.

⁸⁸ O mesmo sucede em relação ao artigo 14.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento n.º 1408/71, em função da aplicação *ratione loci* e *ratione temporis* das regras de coordenação em matéria social.

⁸⁹ Esta consequência resulta, em meu entender, do raciocínio exposto pelo advogado-geral M. Poiares Maduro nas Conclusões que apresentou no processo Halifax e o. (C-255/02, EU:C:2005:200, n.ºs 68, 71 e 97), segundo o qual é proibido invocar uma disposição jurídica que confere um direito para obter vantagens ilegítimas e manifestamente alheias ao objetivo da referida disposição. Na prática, isto significa que a disposição jurídica em causa deve ser interpretada, contrariamente ao seu sentido literal, no sentido de que não confere, de facto, o direito.

do Estado-Membro de emprego, não valem para efeitos da aplicação por analogia do artigo 14.º, n.º 2, alínea a), do referido Regulamento n.º 1408/71 e do artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do referido Regulamento n.º 883/2004.

- 3) Os factos e circunstâncias descritos na decisão de reenvio comprovam a existência de uma situação em que existe abuso de direito. Por conseguinte, a AFMB não pode invocar o artigo 14.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento n.º 1408/71, nem o artigo 13.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento n.º 883/2004 para demonstrar uma conexão com o direito cipriota da segurança social.