



Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
apresentadas em 29 de outubro de 2020¹

Processo C-804/19

**BU
contra
Markt24 GmbH**

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Landesgericht Salzburg (Tribunal Regional de Salzburgo, Áustria)]

«Reenvio prejudicial — Espaço de liberdade, segurança e justiça — Cooperação judiciária em matéria civil e comercial — Regulamento (UE) n.º 1215/2012 — Capítulo II, secção 5 (artigos 20.º a 23.º) — Competência em matéria de contratos individuais de trabalho — Contrato de trabalho celebrado, num Estado-Membro A, entre um trabalhador domiciliado neste Estado e uma entidade patronal domiciliada num Estado-Membro B, tendo por objeto prestações de trabalho a efetuar neste último Estado — Contrato de trabalho não executado — Ação para pagamento da remuneração acordada intentada pelo trabalhador contra a entidade patronal — Exclusão das regras de competência previstas no direito nacional do órgão jurisdicional onde a ação foi intentada — Artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i) — Conceito de “lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho” — Lugar onde o trabalhador devia efetuar o seu trabalho, tal como estipulado no contrato»

I. Introdução

1. BU, uma pessoa singular domiciliada na Áustria, celebrou um contrato de trabalho com a Markt24 GmbH, uma sociedade de direito alemão. Nos termos deste contrato, a primeira devia efetuar, a favor e sob a direção da segunda, serviços de limpeza na Alemanha. Não obstante, de facto, o contrato em questão permaneceu letra morta, e isto durante vários meses, até que a Markt24 o fez cessar despedindo BU. Durante este período, a referida sociedade não confiou qualquer tarefa à trabalhadora, apesar de esta se ter mantido, no seu domicílio, disponível para trabalhar. Esta mesma sociedade também não lhe pagou a remuneração acordada.

2. Neste contexto, BU intentou, no Landesgericht Salzburg (Tribunal Regional de Salzburgo, Áustria), em cuja jurisdição está situado o seu domicílio, uma ação para pagamento desta remuneração contra a Markt24. Este órgão jurisdicional, por sua vez, submeteu ao Tribunal de Justiça o presente pedido de decisão prejudicial, relativo à interpretação do Regulamento (UE) n.º 1215/2012 relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial² (a seguir «Regulamento Bruxelas I A»).

¹ Língua original: francês.

² Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2012 (JO 2012, L 351, p. 1).

3. Com as suas diferentes questões, o órgão jurisdicional de reenvio procura, no essencial, determinar se é competente para conhecer da ação intentada por BU, ou se esta ação deveria ter sido intentada num órgão jurisdicional alemão. Tal depende de saber, *em primeiro lugar*, se as regras de competência constantes do Regulamento Bruxelas I A, designadamente o seu artigo 21.º, relativo às ações intentadas pelos trabalhadores contra as respetivas entidades patronais, são aplicáveis a esta ação, *em seguida*, se, sendo caso disso, este artigo permite ao trabalhador intentar a ação no órgão jurisdicional do seu domicílio em circunstâncias como as do caso em apreço e, *por último*, se esse regulamento se opõe a que este último órgão jurisdicional se declare competente ao abrigo das regras nacionais, dando ao trabalhador esta opção.

4. Nas presentes conclusões, explicarei que uma ação como a intentada por BU é abrangida pelo Regulamento Bruxelas I A, de modo que os órgãos jurisdicionais competentes para conhecer desta ação devem ser determinados à luz das disposições deste regulamento, com exclusão das regras nacionais de competência. Explicarei igualmente que, numa situação em que, por qualquer motivo, um contrato de trabalho não foi executado, o trabalhador pode demandar a sua entidade patronal, ao abrigo do referido artigo 21.º, quer nos órgãos jurisdicionais do Estado-Membro do domicílio desta última, quer nos do lugar onde devia efetuar o seu trabalho, tal como estipulado nesse contrato.

II. Quadro jurídico

A. Regulamento Bruxelas I A

5. O considerando 18 do Regulamento Bruxelas I A dispõe que «[n]o respeitante aos contratos de seguro, de consumo e de trabalho, é conveniente proteger a parte mais fraca por meio de regras de competência mais favoráveis aos seus interesses do que a regra geral».

6. A secção 5 do capítulo II deste regulamento, intitulada «Competência em matéria de contratos individuais de trabalho», inclui os artigos 20.º a 23.º do referido regulamento. O artigo 20.º, n.º 1, deste mesmo regulamento dispõe:

«Em matéria de contrato individual de trabalho, a competência é determinada pela presente secção, sem prejuízo do disposto no artigo 6.º, no artigo 7.º, ponto 5, e, no caso de ação intentada contra a entidade patronal, no artigo 8.º, ponto 1.»

7. O artigo 21.º, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I A prevê:

«Uma entidade patronal domiciliada num Estado-Membro pode ser demandada:

- a) Nos tribunais do Estado-Membro em que tiver domicílio; ou
- b) Noutro Estado-Membro:
 - i) no tribunal do lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho, ou no tribunal do lugar onde efetuou mais recentemente o seu trabalho, ou
 - ii) se o trabalhador não efetua ou não efetuava habitualmente o seu trabalho num único país, no tribunal do lugar onde se situa ou se situava o estabelecimento que contratou o trabalhador.»

B. Direito austríaco

8. O § 4 da Bundesgesetz über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) (Lei Federal sobre a Jurisdição em Matéria de Trabalho e de Segurança Social) (a seguir «ASGG»), de 7 de março de 1985 dispõe, no seu n.º 1, alíneas a) e d):

«Para a resolução dos litígios referidos no § 50, n.º 1, tem competência territorial, à escolha do demandante:

1) Nos casos dos n.ºs 1 a 3, o tribunal em cuja jurisdição

a) o trabalhador tenha domicílio ou residência habitual durante a relação laboral ou onde o tinha no momento da cessação da relação de trabalho,

[...]

d) a remuneração deva ser paga ou, quando a relação de trabalho tenha cessado, onde devia ser, por último, paga ou [...]»

III. Litígio no processo principal, questões prejudiciais e tramitação do processo no Tribunal de Justiça

9. BU é uma pessoa singular domiciliada em Salzburgo (Áustria). A Markt24 é uma sociedade de direito alemão com sede em Unterschleißheim (Alemanha).

10. Numa determinada data, BU foi contactada por um homem que lhe afirmou que a Markt24 estava a procurar empregados, na sequência do que ela assinou, na presença desse homem, numa padaria sita em Salzburgo, um contrato de trabalho onde se encontrava aposto o carimbo dessa sociedade bem como um número de telefone austríaco e um endereço alemão. Nos termos deste contrato, BU era contratada, a tempo parcial, com a categoria de agente de manutenção para efetuar serviços de limpeza em Munique (Alemanha) mediante um salário mensal.

11. Estava previsto que BU entrasse ao serviço em 6 de setembro 2017. No entanto, esta nunca começou a trabalhar. Com efeito, a Markt24 não lhe confiou qualquer trabalho. Embora BU se tenha mantido contactável por telefone e, no seu domicílio, disponível para trabalhar, ela não efetuou qualquer serviço de limpeza nem qualquer outro tipo de serviços para esta sociedade. BU não tinha o número de telefone do homem com quem tinha celebrado o contrato de trabalho. No decurso da relação laboral, BU não recebeu qualquer remuneração. Contudo, como três outros empregados da referida sociedade, ela foi inscrita, como trabalhadora por conta de outrem, no organismo de segurança social austríaco.

12. Em 15 de dezembro de 2017, a Markt24 despediu BU.

13. Em 27 de abril de 2018, BU intentou ação contra a Markt24 no Landesgericht Salzburg (Tribunal Regional de Salzburgo) pedindo o pagamento de salários em atraso, de gratificações devidas *pro rata temporis* e de uma compensação a título de férias remuneradas e não gozadas para o período de 6 de setembro a 15 de dezembro de 2017. A recorrente no processo principal alega que este órgão jurisdicional é competente uma vez que, no início da respetiva relação laboral, a referida sociedade tinha um escritório em Salzburgo.

14. Não tendo sido possível citar a Markt24 para comparecer e não tendo os representantes desta sociedade residência conhecida, o Landesgericht Salzburg (Tribunal Regional de Salzburgo) nomeou um mandatário para a representar enquanto ausente. Por requerimento de 7 de janeiro de 2019, este último suscitou incidente de incompetência internacional e territorial do órgão jurisdicional de reenvio.

15. Nestas condições, o Landesgericht Salzburg (Tribunal Regional de Salzburgo) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve o artigo 21.º do [Regulamento Bruxelas I A] ser aplicado a uma relação laboral no âmbito da qual, embora tenha sido celebrado na Áustria um contrato de trabalho para efetuar prestações de trabalho na Alemanha, a trabalhadora, que durante vários meses se manteve na Áustria disponível para trabalhar, não efetuou nenhuma prestação de trabalho?

Em caso de resposta afirmativa à questão 1:

- 2) Deve o artigo 21.º do [Regulamento Bruxelas I A] ser interpretado no sentido de que pode ser aplicada uma disposição nacional como o § 4 n.º 1, alínea a), da [ASGG]), que permite a uma trabalhadora intentar (mais facilmente) uma ação judicial no lugar do seu domicílio no decurso da relação laboral ou quando a relação laboral se extingue?
- 3) Deve o artigo 21.º do [Regulamento Bruxelas I A] ser interpretado no sentido de que pode ser aplicada uma disposição nacional como o § 4, n.º 1, alínea d), da ASGG, que permite a uma trabalhadora intentar uma ação judicial no lugar onde a remuneração deve ser paga ou devia ser paga quando a relação laboral se extingue?

Em caso de resposta negativa às questões 2 e 3:

- 4) Deve o artigo 21.º do [Regulamento Bruxelas I A] ser interpretado no sentido de que, no âmbito de uma relação laboral na qual a trabalhadora não efetuou nenhuma prestação de trabalho, a ação judicial deve ser intentada no Estado-Membro no qual a trabalhadora se manteve disponível para trabalhar?

Deve o artigo 21.º do [Regulamento Bruxelas I A] ser interpretado no sentido de que, no âmbito de uma relação de trabalho na qual a trabalhadora não efetuou nenhuma prestação de trabalho, a ação judicial deve ser intentada no Estado-Membro onde tiveram lugar as negociações e a celebração do contrato de trabalho, ainda que nesse contrato tenham sido acordadas ou visadas prestações de trabalho noutro Estado-Membro?

Em caso de resposta negativa à questão 1:

- 5) Deve o artigo 7.º, n.º 1, do [Regulamento Bruxelas I A] ser aplicado a uma relação laboral no âmbito da qual, embora tenha sido celebrado na Áustria um contrato de trabalho para efetuar prestações de trabalho na Alemanha, a trabalhadora, que se manteve na Áustria disponível para trabalhar, não efetuou nenhuma prestação de trabalho, se puder ser aplicada uma disposição nacional como o § 4, n.º 1, alínea a), da ASGG, que permite a uma trabalhadora intentar (mais facilmente) uma ação judicial no lugar do seu domicílio no decurso da relação laboral ou quando a relação laboral se extingue, ou se puder ser aplicada uma disposição nacional, como o § 4, n.º 1, alínea d), da ASGG, que permite a uma trabalhadora intentar (mais facilmente) uma ação judicial no lugar onde a remuneração deve ser paga ou devia ser paga quando a relação laboral se extingue?»

16. O pedido de decisão prejudicial, de 23 de outubro de 2019, deu entrada no Tribunal de Justiça em 31 do mesmo mês. A Markt24, o Governo checo e a Comissão Europeia apresentaram observações escritas ao Tribunal de Justiça. No presente processo não foi realizada audiência.

IV. Análise

17. O presente processo diz respeito à competência internacional dos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros da União para conhecer de uma ação para pagamento da remuneração prevista no respetivo contrato de trabalho, intentada por um trabalhador contra a sua entidade patronal em circunstâncias, no mínimo extraordinárias, nas quais o primeiro não efetuou, na verdade, qualquer serviço em execução desse contrato, uma vez que o segundo nunca lhe confiou as tarefas acordadas. Como referi anteriormente na introdução das presentes conclusões, o referido contrato, por assim dizer, permaneceu letra morta entre o dia em que foi assinado e a data na qual a entidade patronal o fez cessar despedindo o trabalhador.

18. Esta ação inscreve-se no contexto de um litígio transfronteiriço. Com efeito, a trabalhadora em causa, BU, está domiciliada em Salzburgo, ao passo que a sede da empresa empregadora, a Markt24, se situa na Alemanha, sociedade que, além disso, teria tido eventualmente um escritório em Salzburgo no início da respetiva relação contratual³. Por outro lado, o contrato de trabalho controvertido foi celebrado nesta cidade, ao passo que as prestações de trabalho acordadas, a saber, serviços de limpeza, deviam ser efetuados em Munique.

19. Neste contexto, a *primeira questão* do órgão jurisdicional de reenvio pretende, no essencial, determinar se as regras de competência previstas no Regulamento Bruxelas I A, designadamente, as constantes da secção 5 do seu capítulo II, se aplicam a uma ação como a intentada por BU contra a Markt24.

20. Nesta fase, há que recordar que esta secção contém regras específicas para as ações judiciais «em matéria de contratos individuais de trabalho». As regras em questão, que já deram lugar a jurisprudência constante do Tribunal de Justiça⁴, têm em vista, nomeadamente⁵ proteger o trabalhador, considerado como a parte mais fraca no contrato de trabalho⁶. Neste âmbito, o artigo 21.º do Regulamento Bruxelas I A permite diferentes opções de competência a um trabalhador que pretende intentar uma ação contra a sua entidade patronal. Por um lado, em conformidade com o n.º 1, *alínea a)*, deste artigo, o trabalhador pode demandar a sua entidade patronal nos órgãos jurisdicionais do Estado-Membro do domicílio deste último, mas, importa precisar, não nos do seu próprio domicílio. Por outro lado, o n.º 1, *alínea b)*, do referido artigo dá ao trabalhador a faculdade

3 Este ponto é debatido entre as partes no processo principal (v. n.ºs 85 a 93 das presentes conclusões).

4 Recordo que o Regulamento Bruxelas I A substituiu o 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 comercial (JO 2001, L 12, p. 1) (a seguir «Regulamento Bruxelas I»), que tinha, ele próprio, substituído a Convenção Relativa à Competência Judiciária e à Execução de Decisões em Matéria Civil e Comercial, assinada em Bruxelas em 27 de setembro de 1968 (JO 1972, L 299, p. 32) (a seguir «Convenção de Bruxelas»). Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, a interpretação que este faz das disposições da Convenção de Bruxelas e do Regulamento Bruxelas I é transponível para as disposições equivalentes do Regulamento Bruxelas I A. Especificamente, a interpretação dada pelo Tribunal de Justiça, em matéria de contratos individuais de trabalho, ao artigo 5.º, n.º 1, da Convenção de Bruxelas é transponível para o artigo 19.º, n.º 2, do Regulamento Bruxelas I [v. Acórdão de 14 de setembro de 2017, Nogueira e o. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, n.º 45 e 46)] e a jurisprudência que interpretou estas duas disposições também é válida para o artigo 21.º, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I A. Todavia, nas presentes conclusões, por uma questão de comodidade, irei referir-me apenas a este último regulamento, referindo indiferentemente acórdãos e conclusões relativos aos instrumentos que o precederam e só os especificarei quando for necessário.

5 As regras de competência previstas no Regulamento Bruxelas I A visam, de modo geral, assegurar a segurança jurídica e, neste âmbito, reforçar a proteção jurídica das pessoas estabelecidas na União Europeia. Estas regras devem, por conseguinte, apresentar um elevado grau de segurança jurídica: o requerido deve poder determinar facilmente os órgãos jurisdicionais nos quais pode intentar a sua ação e o requerido prever razoavelmente aquele em que pode vir a ser demandado. Além disso, as referidas regras têm em vista assegurar uma boa administração da justiça. V. considerando 15 e 16 deste regulamento, bem como, nomeadamente, Acórdão de 4 de outubro de 2018, Feniks (C-337/17, EU:C:2018:805, n.º 34 e jurisprudência aí referida).

6 V. considerando 18 do Regulamento Bruxelas I A, bem como, nomeadamente, Acórdão de 21 de junho de 2018, Petronas Lubricants Italy (C-1/17, EU:C:2018:478, n.º 23 e jurisprudência aí referida).

de intentar a ação, seja (i) no tribunal «do lugar onde ou a partir do qual [ele] efetua habitualmente o seu trabalho» ou no do «lugar onde efetuou mais recentemente o seu trabalho», seja (ii) se o trabalhador não efetua ou não efetuava habitualmente o seu trabalho num único país, no tribunal do «lugar onde se situa ou se situava o estabelecimento que [o] contratou [...]».

21. O órgão jurisdicional de reenvio duvida que estas regras sejam aplicáveis à ação que é chamado a decidir uma vez que, apesar de BU ter celebrado um contrato de trabalho com a Markt24, não efetuou, na verdade, qualquer prestação de trabalho em execução desse contrato. Não obstante, explicarei, numa secção A, por que motivo as referidas regras são efetivamente aplicáveis a esta ação, independentemente de o contrato de trabalho controvertido não ter sido executado.

22. Com as suas *segunda e terceira questões*, o órgão jurisdicional de reenvio procura saber se pode declarar-se competente para conhecer da ação intentada por BU com base nas regras previstas no seu direito nacional, mais precisamente no § 4, n.º 1, alíneas a), e d), da ASGG, uma vez que estas regras dão, quer direta quer indiretamente⁷, aos trabalhadores austríacos a faculdade de intentar a ação no órgão jurisdicional do seu próprio domicílio na Áustria e que são, nisso, mais favoráveis a estes últimos do que as do Regulamento Bruxelas I A. Explicarei, todavia, numa secção B por que motivo é que só as regras de competência constantes deste regulamento são aplicáveis a esta ação, com exclusão daquelas regras nacionais, e isto mesmo quando as segundas são mais favoráveis aos trabalhadores do que as primeiras.

23. A *quarta questão* diz respeito, no essencial, à regra prevista no artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A. Esta questão visa determinar se é possível identificar um «lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho», na aceção desta disposição, em situações nas quais o trabalhador não tenha efetuado qualquer prestação de trabalho. Como salienta o órgão jurisdicional de reenvio, o Tribunal de Justiça nunca teve, até à presente data, de se pronunciar sobre a forma como a referida disposição deve ser interpretada nesse contexto. Exporei, na secção C, os motivos pelos quais, mesmo nessas circunstâncias, esse «lugar» é identificável e corresponde, não ao lugar da celebração do contrato de trabalho ou à àquele onde o trabalhador se manteve preparado para trabalhar, como sugere o órgão jurisdicional de reenvio, mas sim àquele onde o trabalhador devia efetuar o seu trabalho, tal como estipulado nesse contrato.

A. Quanto à aplicabilidade do Regulamento Bruxelas I A e, mais especificamente, da secção 5 do seu capítulo II (primeira questão)

24. *Em primeiro lugar*, na minha opinião, não há qualquer dúvida de que uma ação como a intentada por BU é abrangida pelo Regulamento Bruxelas I A, globalmente considerado. Com efeito, esta ação enquadra-se inequivocamente no âmbito de aplicação material deste regulamento⁸. É igualmente abrangida no seu campo de aplicação pessoal, uma vez que as regras de competência que prevê se aplicam, em princípio, sempre que o requerido esteja domiciliado num Estado-Membro⁹ e o domicílio da Markt24 se situa na Alemanha¹⁰. Por último, se a aplicação dessas regras exigir, hipoteticamente, um elemento de estraneidade¹¹, recorro que a referida ação diz respeito a um litígio transfronteiriço¹².

⁷ Em meu entender, o § 4, n.º 1, alínea d), da ASGG atribui competência ao órgão jurisdicional do domicílio do trabalhador nos casos em que, de acordo com a lei aplicável ao contrato de trabalho, a remuneração seja a pagar em local convencionado e deva, assim, ser paga naquele domicílio pela entidade patronal.

⁸ Recordo que, mesmo anteriormente à introdução de regras específicas em matéria de contratos individuais de trabalho na Convenção de Bruxelas, o Tribunal de Justiça tinha declarado que os litígios relativos a esses contratos constituem «matéria civil e comercial», na aceção do artigo 1.º, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I A. V. Acórdão de 13 de novembro de 1979, Sanicentral (25/79, EU:C:1979:255, n.º 3).

⁹ V. considerando 13 e artigo 4.º, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I A. Não obstante, algumas disposições deste aplicam-se mesmo que o requerido esteja domiciliado num Estado terceiro. V., nomeadamente, artigo 20.º, n.º 2, e artigo 21.º, n.º 2, do referido regulamento.

¹⁰ Em conformidade com o artigo 63.º, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I A, para efeitos deste, uma sociedade tem domicílio, nomeadamente, no lugar em que tiver a sua sede social.

¹¹ V., nomeadamente, Acórdão de 19 de dezembro de 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, n.º 18 e jurisprudência aí referida).

¹² V. n.º 18 das presentes conclusões.

25. *Em segundo lugar*, do meu ponto de vista, é também evidente que esta mesma ação se enquadra, mais especificamente, na secção 5 do capítulo II do Regulamento Bruxelas I A.

26. A este respeito, recorro que, nos termos do artigo 20.º, n.º 1, deste regulamento, esta secção aplica-se às ações judiciais «em matéria de contratos individuais de trabalho». Desta redação resultam duas condições: por um lado, deve existir um «contrato individual de trabalho» entre as partes no litígio; por outro lado, a ação deve ter uma conexão com esse «contrato».

27. Quanto à *primeira condição*, o Tribunal de Justiça tem declarado reiteradamente que o referido conceito de «contrato individual de trabalho» não remete para as categorias previstas no direito nacional do órgão jurisdicional onde foi intentada a ação (dita «*lex fori*»), devendo ser objeto de uma interpretação autónoma, a fim de assegurar a aplicação uniforme das regras de competência estabelecidas pelo Regulamento Bruxelas I A em todos os Estados-Membros¹³.

28. O Tribunal de Justiça definiu assim, de maneira autónoma, esse «contrato» por referência ao conceito de «relação de trabalho». Segundo jurisprudência constante, a característica essencial dessa «relação» 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 remuneração¹⁴.

29. Daqui decorre que um contrato deve ser qualificado de «contrato individual de trabalho», na aceção do artigo 20.º, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I A, se der origem às obrigações correspondentes àquela relação de trabalho entre as partes contratantes. No caso em apreço, é pacífico que o contrato celebrado por BU com a Markt24, tendo em conta as suas estipulações, implicava essas obrigações e deve assim ser qualificado como tal¹⁵.

30. Quanto à *segunda condição*, está manifestamente preenchida no caso em apreço, já que a ação de BU se fundamenta no incumprimento de obrigações decorrentes do contrato de trabalho controvertido¹⁶.

31. Não obstante, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre se, para que uma ação seja abrangida pela secção 5 do capítulo II do Regulamento Bruxelas I A, a relação de trabalho controvertida deve apresentar um certo grau de duração e de estabilidade, o que, sendo caso disso, poderá excluir a aplicação desta secção numa situação, designadamente como a em causa no presente processo, na qual o trabalhador não começou a trabalhar.

13 V. Acórdão de 10 de setembro de 2015, Holtermann Ferho Exploitatie e o. (C-47/14, EU:C:2015:574, n.ºs 35 a 37), bem como, por analogia, Acórdão de 11 de abril de 2019, Bosworth e Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, n.º 24).

14 V. Acórdão de 10 de setembro de 2015, Holtermann Ferho Exploitatie e o. (C-47/14, EU:C:2015:574, n.º 41), bem como, por analogia, Acórdão de 11 de abril de 2019, Bosworth e Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, n.º 25).

15 Não pretendo dizer que a qualificação de um contrato, para efeitos do artigo 20.º, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I A, depende apenas das suas estipulações. Com efeito, se essas estipulações não corresponderem à forma como a relação se concretiza na prática, *a realidade dos factos prevalece* (v. n.º 61 das presentes conclusões). Especificamente, um contrato apresentado como sendo um «contrato individual de trabalho» não terá esta qualificação se, de facto, não existe qualquer subordinação entre as partes, e vice-versa [v., por analogia, Acórdão de 11 de abril de 2019, Bosworth e Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, n.º 34)]. Não obstante, este problema não se suscita no caso em apreço. O tribunal chamado a decidir o litígio pode determinar a qualificação do contrato, que, de resto, ninguém contestou, à luz das suas estipulações, mesmo que não seja possível confirmar a natureza da relação à luz dos factos, uma vez que este contrato não foi executado.

16 Além disso, recorro que basta, para que esta segunda condição seja preenchida, que exista um nexo material entre a ação e o contrato individual de trabalho em causa. É o que acontece quando a ação se refere a um diferendo surgido por ocasião da sua execução, ainda que não se baseie numa obrigação decorrente deste contrato. V. as minhas Conclusões no processo Bosworth e Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, n.ºs 92 a 98).

32. À semelhança da Markt24, do Governo checo e da Comissão, não partilho deste entendimento. Com efeito, a aplicação da secção 5 do capítulo II do Regulamento Bruxelas I A apenas exige, como referi anteriormente, que a ação em causa seja relativa a um «contrato individual de trabalho» que vincula as partes no litígio. Em contrapartida, a questão de saber quando é que o contrato foi celebrado¹⁷ ou se ele foi efetivamente executado não é relevante.

33. Como alega este Governo, esta solução decorre do próprio objeto da referida secção, que é o de prever regras de competência para os litígios «em matéria de contratos individuais de trabalho». Obviamente, tais litígios podem surgir após a celebração do contrato¹⁸, ou mesmo antes da sua execução¹⁹. Sobre este último ponto, observo que, frequentemente, o incumprimento de todas ou de parte das obrigações decorrentes de um contrato de trabalho é precisamente a causa das ações judiciais abrangidas por esta mesma secção.

34. De resto, a interpretação oposta seria contrária ao objetivo de um elevado grau de previsibilidade das regras de competência, prosseguido pelo Regulamento Bruxelas I A. Com efeito, de acordo com este objetivo, como salienta a Comissão, cada uma das partes no contrato deve poder razoavelmente saber, desde a celebração do contrato, qual ou quais os órgãos jurisdicionais onde pode vir a intentar uma ação contra a outra parte, ou a ser por ela demandada.

35. Esta interpretação também poria em causa o objetivo de proteção do trabalhador subjacente à secção 5 do capítulo II deste regulamento. A este respeito, recordo que se esta secção não se aplicasse a um litígio como o que opõe BU a Markt24, este litígio estaria sujeito às regras gerais previstas neste regulamento, que são, a maior parte das vezes²⁰, menos favoráveis ao trabalhador. Especificamente, este último perderia o privilégio de só poder ser demandado pela sua entidade patronal nos órgãos jurisdicionais do seu próprio domicílio²¹ e de não lhe poder ser oposto um pacto atributivo de jurisdição contrário aos seus interesses²².

36. Ora, o mero facto de um contrato de trabalho ter sido celebrado há pouco tempo ou não ter sido efetivamente executado dificilmente justificaria afastar, em relação aos litígios a que esse contrato poderia dar lugar, a aplicação das regras estabelecidas na referida secção. Mesmo que um trabalhador resolva o seu contrato de trabalho imediatamente após o ter celebrado, ou mesmo ao início da sua execução, merece proteção, e isto tanto mais quanto essa resolução poderia ser imputável à entidade

17 Não obstante, esclareço que a aplicação da secção 5 do capítulo II do Regulamento Bruxelas I A não exige a celebração formal de um contrato entre as partes, uma vez que esta secção se aplica igualmente às relações de trabalho de facto [v., por analogia, Acórdão de 11 de abril de 2019, Bosworth e Hurley (C-603/17, EU:C:2019:310, n.º 27)]. Esclareço igualmente que as partes devem estar vinculadas por um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho de facto *no momento dos factos controvertidos*, sendo irrelevante que a ação seja intentada, como no caso em apreço, após a cessão desse contrato ou dessa relação.

18 Esclareço que não pretendo pronunciar-me aqui sobre a questão de saber se a secção 5 do capítulo II do Regulamento Bruxelas I A se aplica aos litígios surgidos antes da, ou relativamente à, celebração de um contrato de trabalho, como no caso de uma ação por discriminação na contratação.

19 Pode surgir um litígio mesmo antes da execução do contrato de trabalho por múltiplas razões. Por exemplo, um trabalhador poderia adoecer imediatamente após a celebração do contrato. Se a entidade patronal vier a despedir este trabalhador antes do final da sua baixa por doença, pode surgir um litígio relativo ao despedimento. O trabalhador e a entidade patronal poderiam igualmente celebrar um contrato de trabalho diferindo a data de entrada ao serviço, a fim de permitir ao primeiro terminar as suas atividades junto de um precedente empregador. Se o trabalhador viesse a resolver o contrato antes mesmo da sua entrada ao serviço, a entidade patronal poderia pretender demandá-lo judicialmente.

20 V., para uma análise comparativa e matizada das regras de competência constantes das secções 1, 2 e 5 do capítulo II do Regulamento Bruxelas I A, Grušić, U., *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press, 2015, pp. 106 a 129.

21 V. artigo 22.º, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I A.

22 V. artigo 23.º do Regulamento Bruxelas I A.

patronal. De forma semelhante, quando um trabalhador intenta, como no caso em apreço, uma ação contra a sua entidade patronal pelo facto de o contrato não ter sido executado por culpa desta, não há razão para que esta última lhe possa opor um pacto atributivo de jurisdição contrário aos seus interesses²³.

37. Tendo em conta as considerações precedentes, sugiro ao Tribunal de Justiça que responda à primeira questão que uma ação de pagamento da remuneração acordada num contrato de trabalho, intentada por um trabalhador domiciliado num Estado-Membro contra uma entidade patronal domiciliada noutro Estado-Membro é abrangida pelo Regulamento Bruxelas I A e, mais especificamente pela secção 5 do seu capítulo II, e isto mesmo que qualquer prestação de trabalho não tenha sido efetuada de facto, por esse trabalhador, em execução do contrato controvertido.

B. Quanto à exclusão das regras nacionais de competência (segunda e terceira questões)

38. Na hipótese de o Tribunal de Justiça responder à primeira questão, como lhe sugiro, que uma ação como a intentada por BU é abrangida pelo Regulamento Bruxelas I A e, mais especificamente, pela secção 5 do seu capítulo II, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, com as suas segunda e terceira questões, no essencial, se este regulamento se opõe à aplicação das regras de competência, previstas no direito nacional deste órgão jurisdicional, que permitem ao trabalhador intentar uma ação no tribunal em cuja jurisdição tenha domicílio ou residência habitual durante a relação laboral, ou intentar uma ação no tribunal em cuja jurisdição a remuneração deva ser paga.

39. A este respeito, é pacífico que, neste caso, as regras previstas no § 4, n.º 1, alíneas a) e d), da ASGG, ou pelo menos a primeira destas, dariam competência ao órgão jurisdicional de reenvio para conhecer da ação intentada por BU. Dito isto, tal como a Markt24, o Governo checo e a Comissão, não tenho quaisquer dúvidas quanto ao facto de que o Regulamento Bruxelas I A se opõe à aplicação dessas regras nacionais de competência.

40. Com efeito, resulta de uma leitura conjugada do § 4, n.º 1, e do artigo 6.º, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I A que, para os litígios transfronteiriços em «matéria civil e comercial», as regras de competência previstas nesse regulamento se aplicam quando o requerido está domiciliado num Estado-Membro, ao passo que as regras nacionais de competência apenas são pertinentes, em princípio, quando o requerido está domiciliado num Estado terceiro²⁴.

41. Além disso, caso as regras de competência estabelecidas pelo Regulamento Bruxelas I A sejam aplicáveis, excluem, pura e simplesmente, as previstas no direito nacional do órgão jurisdicional que conhece do litígio. Tal decorre do artigo 5.º, n.º 1, desse regulamento, que precisa que as únicas derrogações admitidas à regra de princípio da competência dos órgãos jurisdicionais do Estado-Membro do domicílio do requerido, constantes do referido § 4, n.º 1, são as previstas nas secções 2 a 7 do capítulo II deste regulamento²⁵.

23 Além disso, fazer depender a aplicação da secção 5 do capítulo II do Regulamento Bruxelas I A de uma condição relativa à duração e à estabilidade da relação de trabalho poderia excluir desta secção os litígios relativos aos contratos de trabalho denominados «atípicos», como o dos trabalhadores contratados por um período determinado, ou mesmo muito curto (um evento), apesar de estes trabalhadores merecerem especial proteção. V. as minhas Conclusões no processo Bosworth e Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, nota 20).

24 V. também considerando 13 e 14 do Regulamento Bruxelas I A. Não obstante, tal como referi na nota 9 das presentes conclusões, algumas disposições deste aplicam-se mesmo que o requerido esteja domiciliado num Estado terceiro.

25 V. Acórdão de 19 de dezembro de 2013, Corman-Collins (C-9/12, EU:C:2013:860, n.ºs 20 a 22).

42. Por conseguinte, uma vez que a ação intentada por BU contra a Markt24 é abrangida, como expliquei no n.º 24 das presentes conclusões, pelo Regulamento Bruxelas I A e, mais precisamente, pela secção 5 do seu capítulo II, o órgão jurisdicional de reenvio não poderia aplicar as regras previstas no § 4, n.º 1, alínea a), da ASGG²⁶. Deve, pelo contrário, determinar a sua competência apenas à luz das disposições desse regulamento.

43. O facto de as regras nacionais em questão serem mais favoráveis aos trabalhadores não põe em causa esta interpretação.

44. A este respeito, há que precisar que as disposições da secção 5 do capítulo II do Regulamento Bruxelas I A não constituem «exigências mínimas» de proteção dos trabalhadores, à semelhança das estabelecidas por determinadas diretivas de harmonização em matéria social²⁷. Com efeito, este regulamento não efetua essa harmonização mínima: prevê um regime unificado de regras de competência para facilitar a livre circulação das decisões em matéria civil e comercial e, assim, o bom funcionamento do mercado interno, bem como de garantir uma certeza quanto à repartição de competências entre os órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros e, nessa medida, reforçar a segurança jurídica²⁸.

45. Os Estados-Membros não dispõem assim da faculdade de substituir ou aditar, às regras de competência estabelecidas no Regulamento Bruxelas I A, regras nacionais mais favoráveis aos trabalhadores. Essa faculdade perturbaria a unificação pretendida pelo legislador da União, como alega a Markt24. Comprometeria igualmente a segurança jurídica, tal como salienta o Governo checo, uma vez que as entidades patronais teriam mais dificuldade em saber quais os órgãos jurisdicionais em que podem vir a ser demandados pelos trabalhadores que empregam²⁹.

46. Tendo em consideração o exposto, sugiro ao Tribunal de Justiça que responda às segunda e terceira questões que o Regulamento Bruxelas I A se opõe à aplicação de regras de competência, previstas no direito nacional do órgão jurisdicional que conhece do litígio, que permitem ao trabalhador intentar uma ação no tribunal em cuja jurisdição tenha domicílio ou residência habitual durante a relação laboral, ou intentar uma ação no tribunal em cuja jurisdição a remuneração deva ser paga.

C. Quanto à determinação do lugar de trabalho habitual, na aceção do artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A (quarta questão)

47. Admitindo que o Tribunal de Justiça decida, em resposta à primeira questão, como lhe sugiro, que uma ação como a intentada por BU contra a Markt24 é abrangida pelo Regulamento Bruxelas I A e, mais especificamente, pela secção 5 do seu capítulo II, o órgão jurisdicional de reenvio deve determinar a sua competência à luz das regras previstas nesta secção.

26 Contrariamente ao que dá a entender o órgão jurisdicional de reenvio, não considero que esta interpretação permita que uma entidade patronal contorne as regras da ASGG ao estipular simplesmente, no contrato de trabalho a celebrar com um trabalhador austríaco, que o lugar de trabalho habitual deste último se situa noutro Estado-Membro. Com efeito, a aplicação do Regulamento Bruxelas I A depende de circunstâncias objetivas, como o domicílio do requerido e o *real* lugar de trabalho habitual (v. n.º 61 das presentes conclusões). De resto, quanto ao litígio no processo principal, este tem um carácter transfronteiriço e seria assim abrangido por esse regulamento mesmo na hipótese de o contrato ter previsto um lugar de trabalho habitual na Áustria, uma vez que BU e a Markt24 não estão domiciliadas no mesmo Estado-Membro.

27 V., por exemplo, Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho (JO 2003, L 299, p. 9).

28 V. considerando 4 e 6 do Regulamento Bruxelas I A bem como, nomeadamente, o Acórdão de 1 de março de 2005, Owusu (C-281/02, EU:C:2005:120, n.ºs 39 e 43).

29 De resto, segundo o Tribunal de Justiça, a secção 5 do capítulo II do Regulamento Bruxelas I A «[apresenta] carácter não só específico, mas também exaustivo» [v., nomeadamente, Acórdão de 22 de maio de 2008, Glaxosmithkline e Laboratoires Glaxosmithkline (C-462/06, EU:C:2008:299, n.º 18)]. Esta afirmação é, do meu ponto de vista, excessiva, uma vez que diferentes disposições deste regulamento se aplicam em matéria de contratos individuais de trabalho, mesmo que não constem desta secção e que esta não reserve expressamente a respetiva aplicação (v., nomeadamente, artigo 26.º do referido regulamento). Não obstante, esta afirmação salienta uma vez mais que o tribunal que conhece do litígio não pode aplicar, designadamente quando se trata de ações abrangidas por esta mesma secção, as regras de competência previstas no seu direito nacional.

48. Neste âmbito, o artigo 21.º, n.º 1, *alínea a)*, do Regulamento Bruxelas I A prevê, recorde, que um trabalhador possa demandar a sua entidade patronal nos tribunais do Estado-Membro do domicílio desta. No caso em apreço, é pacífico que a Markt24 tem o seu domicílio na Alemanha. Os órgãos jurisdicionais alemães são assim competentes ao abrigo dessa disposição.

49. O órgão jurisdicional de reenvio interroga-se, por conseguinte, quanto à interpretação do artigo 21.º, n.º 1, *alínea b)*, deste regulamento. A este respeito, recorde que esta disposição permite ao trabalhador intentar a sua ação contra a entidade patronal:

- (i) no tribunal do «lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho» ou no do «lugar onde efetuou mais recentemente o seu trabalho» ou
- (ii) se o trabalhador não efetua ou não efetuava habitualmente o seu trabalho num único país, no tribunal do «lugar onde se situa ou se situava o estabelecimento que o contratou».

50. O lugar de trabalho habitual constitui assim o critério principal de competência no âmbito desta disposição, ao passo que o lugar do estabelecimento contratante é um critério subsidiário. O primeiro critério deve assim ser analisado prioritariamente em cada processo³⁰.

51. Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o lugar de trabalho habitual, para efeitos do referido artigo 21.º, n.º 1, *alínea b)*, i), não deve ser determinado por referência à lei aplicável ao contrato de trabalho em causa (denominada «*lex contractus*»), mas com base em critérios autónomos definidos pelo Tribunal de Justiça com base no sistema e nos objetivos do Regulamento Bruxelas I A, e isto, mais uma vez, a fim de assegurar a aplicação uniforme, em todos os Estados-Membros, das regras de competência que prevê³¹.

52. Em conformidade com esta jurisprudência, esse lugar corresponde àquele «onde o trabalhador exerce efetivamente as atividades contratadas com a sua entidade patronal»³². A identificação do referido lugar é assim, essencialmente, uma questão de facto. Cabe aos órgãos jurisdicionais nacionais determinar este mesmo lugar à luz das circunstâncias de cada processo de que conhecem, respeitando os critérios definidos pelo Tribunal de Justiça.

53. A este respeito, recorde que a especificidade do processo principal é precisamente a de que, apesar de ter sido previsto, no contrato de trabalho controvertido, que BU executaria prestações de trabalho em Munique, esta não realizou, de facto, qualquer atividade para a Markt24.

54. Nestas circunstâncias, a aplicação do ponto (i) do artigo 21.º, n.º 1, *alínea b)*, do Regulamento Bruxelas I A poderia, em princípio, parecer preterida pela do ponto (ii), desta disposição. Com efeito, tanto a redação do primeiro ponto como a jurisprudência do Tribunal de Justiça referida no n.º 52 das presentes conclusões pressupõem, à primeira vista, a execução efetiva de serviços pelo trabalhador.

55. Não obstante, à semelhança da Comissão, considero que tal interpretação seria inutilmente restritiva e contrária à finalidade da referida disposição.

³⁰ A este respeito, esclareço que, na minha opinião, a hipótese específica do «lugar onde efetuou mais recentemente o seu trabalho», na aceção do artigo 21.º, n.º 1, *alínea b)*, i), do Regulamento Bruxelas I A não é pertinente no caso em apreço.

³¹ V., nomeadamente, Acórdão de 14 de setembro de 2017, Nogueira e o. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, n.ºs 47 e 48 e jurisprudência aí referida).

³² V., nomeadamente, Acórdão de 10 de abril de 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, n.º 19 e jurisprudência aí referida).

56. Com efeito, como o Tribunal de Justiça explicou na sua jurisprudência, o critério do lugar de trabalho habitual designa o órgão jurisdicional que é, regra geral, o mais próximo do contrato de trabalho e dos litígios que lhe dizem respeito³³. Este critério é igualmente considerado apto a oferecer uma proteção adequada ao trabalhador uma vez que, na maior parte dos casos, é nesse lugar que este pode, com menos despesas, intentar uma ação contra a entidade patronal³⁴. Em contrapartida, o critério do lugar do estabelecimento contratante nem sempre designa um órgão jurisdicional que tenha um nexo tão estreito com o contrato — até porque este estabelecimento pode ter um caráter fortuito — e não oferece a mesma proteção ao trabalhador, uma vez que a entidade patronal tem geralmente o pleno controlo da definição deste lugar³⁵. Por conseguinte, em conformidade com esta jurisprudência, o primeiro critério deve ser interpretado de forma lata e não é substituído pelo segundo a não ser em situações (excecionais) em que o tribunal que conhece do litígio não esteja em condições de determinar esse lugar de trabalho³⁶.

57. Ora, à semelhança do Governo checo, considero que, num processo como o principal, ainda que nenhum serviço tenha sido realizado, de facto, pelo trabalhador, é possível determinar um lugar de trabalho habitual, para efeitos do artigo 21, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A, com base no contrato celebrado pelas partes. Não encontro sobretudo motivos para privar os trabalhadores de uma opção de competência considerada favorável aos seus interesses, em todas as situações nas quais, por qualquer motivo, o respetivo contrato de trabalho não foi, ou não foi ainda, executado. Por conseguinte, o critério do lugar do estabelecimento contratante, tal como previsto no n.º 1, alínea b), ii), deste artigo, não é, na minha opinião, aplicável no caso em apreço³⁷.

58. Quanto à identificação deste lugar de trabalho habitual, partilho a opinião unânime da Markt24, do Governo checo e da Comissão, segundo a qual importa, em todas as situações nas quais ocorre um litígio entre trabalhador e a entidade patronal e o contrato de trabalho não foi, ou não foi ainda, executado, o referido lugar corresponde àquele em que *o trabalhador deve, ou devia, efetuar o seu trabalho* tal como estipulado, em princípio, nesse contrato³⁸. No caso entendo, portanto, que o artigo 21, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A, atribui competência não ao órgão jurisdicional de reenvio, mas sim aos tribunais da cidade de Munique, onde se situa o lugar de trabalho acordado no respetivo contrato pelas partes no processo principal.

59. Exporei, na subsecção 1, o mérito desta interpretação antes de rejeitar, na subsecção 2, as soluções alternativas evocadas pelo órgão jurisdicional de reenvio.

33 Com efeito, é o tribunal do lugar onde deve ser cumprida a obrigação de efetuar o trabalho que é o mais apto para decidir as ações relativas a um contrato laboral. V., nomeadamente, Acórdão de 14 de setembro de 2017, Nogueira e o. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, n.º 58 e jurisprudência aí referida).

34 V., nomeadamente, Acórdão de 14 de setembro de 2017, Nogueira e o. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, n.º 58 e jurisprudência aí referida).

35 V., neste sentido, Acórdão de 15 de fevereiro de 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, n.ºs 13 e 14). V. também, por analogia, Acórdão de 15 de março de 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, n.º 43), e Conclusões do advogado-geral N. Wahl no processo Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:241, nota 27).

36 V., nomeadamente, Acórdão de 14 de setembro de 2017, Nogueira e o. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, n.º 57). V. também, por analogia, Acórdão de 15 de março de 2011, Koelzsch (C-29/10, EU:C:2011:151, n.º 43).

37 Não obstante, o foro do lugar do estabelecimento contratante, tal como previsto no artigo 21, n.º 1, alínea b), ii), do Regulamento Bruxelas I A, coincide, em princípio, com o designado pelo artigo 7.º, n.º 5, deste regulamento. Na prática, o foro deste lugar é, assim, *geralmente disponibilizado* ao trabalhador graças a esta última disposição (v. n.ºs 85 a 92 das presentes conclusões).

38 Por outras palavras, quando o contrato de trabalho não foi executado, o lugar pertinente é aquele em que o trabalhador *deveria ter executado a sua atividade* nos termos desse contrato. Na hipótese em que vários lugares de trabalho foram estipulados no contrato de trabalho, a jurisprudência segundo a qual cabe determinar um lugar de trabalho principal e os critérios identificados pelo Tribunal de Justiça para esse efeito, aplicam-se *mutatis mutandis*. Assim poderá ser necessário determinar um lugar “a partir do qual” o trabalhador devia (ou deveria ter) efetuado a sua atividade (v. n.º 72 das presentes conclusões). Contudo, esta hipótese não está em causa no caso em apreço (v. n.º 73 das presentes conclusões).

1. Mérito da interpretação proposta

60. Em primeiro lugar, se a identificação do lugar de trabalho habitual é, como referi anteriormente no n.º 52 das presentes conclusões, essencialmente uma questão de facto, isso não significa que a vontade das partes no contrato de trabalho quanto a este lugar seja irrelevante. Pelo contrário, há que ter em conta a maneira como estas previram a execução do respetivo contrato³⁹. De resto, o Tribunal de Justiça já teve em consideração esta vontade na sua jurisprudência⁴⁰.

61. Esclareço que não se trata de permitir à entidade patronal determinar artificialmente o órgão jurisdicional competente com a estipulação de um lugar de trabalho fictício no contrato de trabalho. Com efeito, *por um lado*, o lugar de trabalho previsto no contrato não é relevante a não ser na medida em que reflete a vontade real das partes. Se o trabalhador demonstra, com base em elementos objetivos, que na realidade devia exercer a sua atividade noutro lugar, é esta consideração que prevalece⁴¹. *Por outro lado*, é certo que, em todas as situações nas quais um contrato de trabalho foi executado, a maneira como o foi efetivamente é decisiva. Em caso de divergência entre o lugar de trabalho estipulado neste contrato e aquele onde, na prática, o trabalhador efetuou as suas atividades, a realidade dos factos prevalece, e isto para impedir qualquer manipulação da competência por parte da entidade patronal, em conformidade com o objetivo de proteção do trabalhador subjacente ao artigo 20.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A⁴². Não obstante, quando o contrato de trabalho não foi executado, a vontade expressa pelas partes no contrato é, em princípio, o único elemento que permite verdadeiramente determinar um lugar de trabalho habitual para efeitos desta disposição. Em resumo, as estipulações do contrato são determinantes designadamente quando a sua falta de execução, ou a muito curta duração dessa execução, impede determinar esse lugar à luz do modo como a relação decorre na prática dos factos.

62. Isto leva ao facto de que, *em segundo lugar*, esta interpretação está, sob o meu ponto de vista, em conformidade com o referido objetivo de proteção do trabalhador. Em particular, a lógica, recordada no n.º 56 das presentes conclusões, segundo a qual é no lugar de trabalho habitual que o trabalhador pode, regra geral, intentar uma ação contra a sua entidade patronal com menos despesas, é igualmente válida quando o contrato de trabalho controvertido não foi, ou ainda não foi, efetivamente executado.

63. *Em terceiro lugar*, a referida interpretação garante, na minha opinião, um elevado grau de previsibilidade das regras de competência, como alega o Governo checo. Com efeito, o lugar de trabalho previsto pelas partes é, em princípio, rapidamente identificável com base no contrato de trabalho. O trabalhador pode assim determinar facilmente o órgão jurisdicional onde pode intentar

39 V., neste sentido, Acórdão de 15 de fevereiro de 1989, *Six Constructions* (32/88, EU:C:1989:68, n.º 20), e, por analogia, Conclusões do advogado-geral V. Trstenjak no processo *Koelzsch* (C-29/10, EU:C:2010:789, n.º 91).

40 O Tribunal de Justiça declarou, nomeadamente, que, se um trabalhador efetuou o seu trabalho durante um determinado período num determinado local e, em seguida, passa a exercer as suas atividades num local diferente, este último lugar é determinante uma vez que «segundo a vontade clara das partes, [destina-se] a tornar-se o novo lugar de trabalho habitual» [Acórdão de 27 de fevereiro de 2002, *Weber* (C-37/00, EU:C:2002:122, n.º 54)].

41 Esclareço que, no caso em apreço, BU não contesta o facto de que deveria ter trabalhado em Munique.

42 V., neste sentido, Acórdão de 14 de setembro de 2017, *Nogueira e o.* (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, n.º 62). V. também, por analogia, Acórdãos de 4 de outubro de 2012, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe* (C-115/11, EU:C:2012:606, n.ºs 41 à 46) e de 15 de dezembro de 2011, *Voogsgeerd* (C-384/10, EU:C:2011:842, n.º 62). V. ainda nota 15 das presentes conclusões.

uma eventual ação e a entidade patronal saber em qual pode vir a ser demandada, e isto desde a celebração do contrato⁴³. Além disso, esta solução é generalizável a todas as situações nas quais um contrato de trabalho não foi executado por qualquer motivo⁴⁴, o que contribui igualmente para garantir a segurança jurídica⁴⁵.

64. *Em quarto lugar*, esta mesma interpretação respeita o princípio de proximidade subjacente ao artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A, evocado no n.º 56 das presentes conclusões. Com efeito, a proximidade é entendida à luz da relação jurídica constituída pelo contrato e das questões a que esta pode dar origem. Nesta ótica, o tribunal do lugar de trabalho habitual, tal como previsto pelas partes no contrato de trabalho, é próximo dos litígios relativos a esse contrato, mesmo que este não tenha, ou ainda não tenha, sido executado.

65. *Além disso*, a interpretação que sugiro fundamenta-se num argumento histórico. A este respeito, há que recordar que as regras de competência aplicáveis aos litígios relativos aos contratos de trabalho provinham inicialmente do artigo 5.º, n.º 1, da Convenção de Bruxelas. Especificamente, esta disposição, conforme alterada pela Convenção de San Sebastian⁴⁶, atribuía competência ao órgão jurisdicional do «lugar onde a obrigação que serve de fundamento ao pedido foi ou deva ser cumprida» e precisava que «em matéria de contrato individual de trabalho, esse lugar é o lugar onde o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho». Assim, a leitura conjunta destas duas disposições era suficiente para elucidar, sem sombra de dúvida, que, em matéria de contrato de trabalho, a competência era atribuída ao órgão jurisdicional do lugar onde a prestação de trabalho foi *ou deve ser* executada⁴⁷. Ora, nada parece indicar que, ao mudar as regras de competência em matéria de contrato individual para uma secção autónoma, o legislador da União tenha pretendido revogar esta solução⁴⁸.

2. Rejeição das soluções alternativas

66. O órgão jurisdicional de reenvio contempla, nas várias partes da sua quarta questão, duas soluções alternativas à sugerida nas presentes conclusões. No essencial, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre se seria possível, numa situação em que nenhuma prestação de trabalho tenha sido realizada, de facto, em execução do contrato de trabalho controvertido, uma vez que a entidade patronal não confiou ao trabalhador as tarefas acordadas, atribuir a competência, ao abrigo do artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A (1) ao órgão jurisdicional do lugar onde o trabalhador se manteve disponível para trabalhar ou (2) ao órgão jurisdicional do lugar onde tiveram lugar as negociações e ou onde o contrato de trabalho foi celebrado.

43 V., a este respeito, n.º 34 das presentes conclusões. Por analogia, no domínio dos conflitos de leis, a lei aplicável a um contrato deve, na medida do possível, poder ser determinada *ab initio*, com uma mesma preocupação de segurança jurídica. A solução sugerida, transposta no artigo 8.º, n.º 2, do Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho de 2008, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I) (JO 2008, L 177, p. 6, a seguir «Regulamento Roma I»), permite igualmente este resultado.

44 V., para exemplos diferentes, nota 19 das presentes conclusões.

45 Com efeito, se a determinação do lugar habitual de trabalho é essencialmente uma questão de facto, suscetível de variar de um processo para outro, a jurisprudência do Tribunal de Justiça deve permitir uma certa generalização das soluções, sob pena de cair numa abordagem puramente casuística que elimina qualquer previsibilidade por parte dos litigantes. A jurisprudência anterior do Tribunal de Justiça permite, de resto, essas generalizações. Refiro-me, por exemplo, à presunção segundo a qual, quando um trabalhador efetua o seu trabalho em vários Estados-Membros, mas tem um escritório onde organiza a sua atividade, o lugar onde se encontra este um escritório é considerado, salvo prova em contrário, como correspondendo àquele onde realiza habitualmente a sua atividade para a entidade patronal. V. n.º 72 das presentes conclusões.

46 Convenção de 26 de maio de 1989, relativa à adesão do Reino de Espanha e da República Portuguesa à Convenção de Bruxelas (JO 1989, L 285, p. 1).

47 De resto, quando as regras em matéria de contratos individuais de trabalho ainda faziam parte do artigo 5, n.º 1, da Convenção de Bruxelas, o Tribunal de Justiça referia-se expressamente ao lugar onde foi *ou deve ser* executado o trabalho. V. Acórdãos de 15 de janeiro de 1987, Shenavai (266/85, EU:C:1987:11, n.º 16); de 15 de fevereiro de 1989, Six Constructions (32/88, EU:C:1989:68, n.ºs 14, 19 e 22); de 13 de julho de 1993, Mulox IBC (C-125/92, EU:C:1993:306, n.º 17); de 9 de janeiro de 1997, Rutten (C-383/95, EU:C:1997:7, n.º 16); e de 10 de abril de 2003, Pugliese (C-437/00, EU:C:2003:219, n.º 17).

48 De resto, a referida solução continua a estar expressamente prevista, para a generalidade dos contratos, no artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I A.

67. No caso em apreço, qualquer uma das soluções levaria a atribuir a competência ao órgão jurisdicional de reenvio, em cuja jurisdição se encontram os dois lugares evocados no número anterior: por um lado, foi no seu domicílio, em Salzburgo, que BU se manteve disponível para trabalhar; por outro lado, foi nesta cidade que as negociações tiveram lugar e que foi celebrado o contrato de trabalho controvertido.

68. Todavia, à semelhança da Markt24, do Governo checo e da Comissão, tenho sérias reservas a respeito destas soluções alternativas. Na minha opinião, estas afastam-se sensivelmente do critério de competência previsto no artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A e da natureza da análise que exige a identificação de um lugar de trabalho habitual. Na verdade, a este respeito, não há que ter em conta, indiscriminadamente, qualquer uma das circunstâncias do litígio, mas, por hipótese, apenas as relativas às prestações de trabalho em causa.

69. Mais especificamente, quanto à *primeira solução* sugerida pelo órgão jurisdicional de reenvio, considero que o lugar onde o trabalhador se manteve disponível para trabalhar não é relevante para efeitos do referido artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i).

70. Com efeito, *por um lado*, não poderia tratar-se, na aceção desta disposição, do «lugar onde [...] o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho». Mesmo admitindo uma aceção especialmente lata do que constitui uma prestação de «trabalho», o simples facto de aguardar que lhe sejam confiadas as tarefas acordadas não pode ser considerado como tal⁴⁹. De resto, o presente processo assenta, recorde, na premissa de que nenhum serviço foi prestado em execução do contrato.

71. *Por outro lado*, não se pode considerar, no caso em apreço, o domicílio de BU, onde esta se manteve disponível para trabalhar, como o «lugar [...] a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho», na aceção do artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A, pelo facto de, por exemplo, BU dever ter saído do seu domicílio para efetuar o seu trabalho em Munique, aí regressando uma vez realizadas as suas tarefas.

72. A este respeito, esclareço que esta disposição, aditada ao Regulamento Bruxelas I A pelo legislador da União⁵⁰, visa codificar a jurisprudência constante do Tribunal de Justiça segundo a qual, quando a atividade de um trabalhador se situa em diferentes locais, como no caso dos trabalhadores itinerantes, tripulações ou motoristas rodoviários, etc., para determinar o seu lugar de trabalho habitual, não sendo possível identificar um lugar «onde» o trabalho em causa é efetuado a título principal, há que ter em

⁴⁹ A este respeito, esclareço que, *a priori*, no processo principal, não se trata de uma *obrigação de permanência*, na aceção do direito do trabalho, ou seja, de um período durante o qual o trabalhador sem estar à disposição permanente e imediata da sua entidade patronal é obrigado, contudo, a estar fisicamente presente no seu domicílio ou nas imediações deste, a responder a qualquer momento às eventuais chamadas da sua entidade patronal e, sendo o caso, de se dirigir ao seu lugar de trabalho ou intervir num prazo muito curto para efetuar uma prestação [v., nomeadamente, Acórdão de 21 de fevereiro de 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, n.º 61)]. Com efeito, não existem elementos na decisão de reenvio suscetíveis de dar a entender que BU estaria sujeita a esse tipo de obrigações, por força do contrato de trabalho controvertido. Se esta decisão menciona que esta última se manteve contactável por telefone e, no seu domicílio, disponível para trabalhar (v. n.º 11 das presentes conclusões), isto significa apenas, na minha opinião, que ela, de um modo geral, se manteve disponível para executar o trabalho acordado, e não que ela tinha a obrigação de estar fisicamente presente no seu domicílio, de responder a qualquer momento às chamadas da sua entidade patronal e de se manter disponível para, rapidamente se deslocar a Munique para realizar uma eventual tarefa urgente de limpeza. Em todo o caso, mesmo na hipótese de uma obrigação de permanência, na minha opinião, o domicílio de um trabalhador não pode ser considerado como o lugar de trabalho habitual, para efeitos do artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A, pelo facto de aguardar o contacto da sua entidade patronal para se dirigir ao seu lugar de trabalho ou intervir.

⁵⁰ Com efeito, o artigo 19.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento Bruxelas I referia-se apenas ao «lugar onde o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho».

conta aquele «a partir do qual» este trabalhador dá cumprimento ao essencial das suas obrigações para com o seu empregador⁵¹. Por outras palavras, nesta hipótese, o tribunal que conhece do litígio deve procurar identificar uma «base» a partir da qual o trabalhador organiza a sua atividade, base que, em determinados casos, coincide com o seu domicílio⁵².

73. Ora, esta jurisprudência não é transponível para o caso do processo principal. Não se trata, no caso em apreço, de um trabalho plurilocalizado. As prestações acordadas deviam, pelo contrário, ser efetuadas num único lugar. O domicílio de BU não constituía uma «base» a partir da qual ela devia organizar as suas atividades para a entidade patronal.

74. Além disso, adotar uma interpretação do «lugar [...] a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho» como a evocada no n.º 71 das presentes conclusões parece indicar que qualquer trabalhador fronteiriço, que resida num Estado-Membro A, e se dirija todas as manhãs para um Estado-Membro B para efetuar, num lugar habitual, a sua atividade profissional antes de regressar, à noite, ao Estado-Membro A, teria a opção de intentar a ação no órgão jurisdicional do seu domicílio apesar de, efetivamente, dar cumprimento ao essencial das suas obrigações para com a entidade patronal no Estado-Membro B. Este resultado seria contrário à própria lógica do artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A.

75. De resto, uma interpretação desta disposição que consiste, numa situação como a do processo principal, em atribuir competência ao órgão jurisdicional do lugar onde o trabalhador se manteve disponível para trabalhar seria incompatível com o objetivo do elevado grau de previsibilidade das regras de competência. Com efeito, ela constituiria uma resposta eminentemente casuística, baseada numa interpretação no mínimo criativa e, nessa medida, inesperada do critério do lugar habitual de trabalho, não permitindo, além disso, qualquer generalização a outras situações nas quais o contrato de trabalho não foi executado.

76. O objetivo de proteção dos trabalhadores também não autoriza uma tal solução. A este respeito, é indubitável que esta solução lhes seria particularmente favorável, uma vez que significaria, conceder-lhes um *forum actoris*. Não obstante, o artigo 21, n.º 1, alínea b), do Regulamento Bruxelas I A não oferece uma proteção máxima aos trabalhadores. O legislador da União não previu a possibilidade, para estes, de intentarem uma ação nos órgãos jurisdicionais do respetivo domicílio enquanto tais⁵³, apesar de o ter feito para os consumidores⁵⁴. Na redação atual deste regulamento, o órgão jurisdicional do domicílio do trabalhador só pode ser competente, ao abrigo do ponto (i) desta

51 V., nomeadamente, Acórdão de 14 de setembro de 2017, Nogueira e o. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, n.º 58 e jurisprudência aí referida).

52 O lugar onde se situa o domicílio do trabalhador também pode, em determinadas circunstâncias, constituir um *indício* do local onde se situa o seu lugar principal de trabalho, uma vez que a maior parte dos trabalhadores exercem a sua atividade profissional na proximidade do respetivo domicílio. O Estado-Membro em cujo organismo de segurança social o trabalhador foi inscrito pode igualmente constituir esse indício [v. Conclusões do advogado-geral F. Jacobs no processo Mulox IBC (C-125/92, não publicadas, EU:C:1993:217, n.º 35)]. Não obstante, se, no caso em apreço, BU foi inscrita na segurança social austríaca (v. n.º 11 das presentes conclusões), esta circunstância não pode prevalecer sobre o facto de o trabalho não dever ser efetuado na Áustria, e que efetivamente nem o chegou a ser.

53 E isto mesmo que a ação intentada pelo trabalhador diga respeito, como acontece no caso em apreço, de obrigações de remuneração que eventualmente, de acordo com a *lex contractus*, devessem ser cumpridas no seu domicílio. Com efeito, o artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A atribui competência ao órgão jurisdicional do lugar habitual de trabalho *qualquer que seja a obrigação decorrente do contrato de trabalho não em causa*.

54 V. artigo 18.º, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I A.

disposição, na medida em que esse domicílio coincida efetivamente com o seu lugar de trabalho habitual⁵⁵. Não se pode contornar o problema desvirtuando o último critério. Com efeito, não é possível eximir-se aos termos claros da referida disposição, ainda que fosse no sentido deste objetivo de proteção⁵⁶.

77. No que respeita à *segunda solução* sugerida pelo órgão jurisdicional de reenvio, limitar-me-ei a observar que o lugar onde tiveram lugar as negociações e onde o contrato de trabalho foi celebrado não configura, mais uma vez, o critério de competência escolhido pelo legislador da União no artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A⁵⁷. Além disso, para efeitos de determinar o lugar de trabalho habitual, em conformidade com esta disposição, é necessário, como referi anteriormente no número 68 das presentes conclusões, ter em conta as circunstâncias relativas às prestações de trabalho em causa, com exclusão das respeitantes à negociação e à celebração do contrato de trabalho⁵⁸.

78. Antes de concluir esta secção, deve ser analisada uma *última objeção*, relativa ao princípio de proximidade. Tal como já reiteradamente referi nas presentes conclusões, este princípio está subjacente ao critério do lugar de trabalho habitual. Com efeito, o tribunal deste lugar é considerado o mais próximo dos litígios relativos ao contrato de trabalho. Não obstante, as circunstâncias concretas do caso no processo principal, consideradas no seu conjunto, parecem indicar outro lugar: BU está domiciliada em Salzburgo; ela foi contactada, nesta cidade, por um homem que atuava manifestamente em nome e por conta da Markt24; esta sociedade teria eventualmente um escritório naquela cidade; foi aí que as negociações tiveram lugar e que o contrato foi celebrado; BU foi inscrita na segurança social austríaca. Não deveria, assim, ser atribuída competência ao órgão jurisdicional de reenvio por ser, tendo em conta todas estas circunstâncias, o mais próximo do litígio?

79. A resposta é claramente negativa. O critério do lugar habitual de trabalho, tal como previsto no artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A, traduz uma ponderação, levada a efeito de forma abstrata pelo legislador da União, entre as exigências de previsibilidade, de proximidade e de proteção dos trabalhadores. Neste contexto, a competência é atribuída ao tribunal do lugar de trabalho habitual já que este último é, regra geral, o mais próximo dos litígios em matéria de contratos individuais de trabalho. Não é necessário, em contrapartida, verificar se é esse concretamente o caso em cada processo. Um tribunal diferente do do lugar de trabalho habitual não poderia, assim, declarar-se competente ao abrigo desta disposição por ser, tendo em conta o conjunto das circunstâncias em que foi chamado a decidir, o mais próximo do litígio em questão⁵⁹.

80. Uma leitura comparada da referida disposição com o artigo 8.º do Regulamento Roma I (confirma esta interpretação).

55 De resto, observo que o critério do lugar de trabalho habitual já permite, num grande número de casos, que os trabalhadores intentem ações no órgão jurisdicional do respetivo domicílio, uma vez que a maior parte dos trabalhadores exercem a sua atividade profissional na proximidade deste domicílio, ou mesmo no domicílio. Nas circunstâncias do processo principal, o inconveniente que representaria para BU o facto de dever intentar a ação, ao abrigo do artigo 21.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento Bruxelas I A um órgão jurisdicional alemão resultaria simplesmente do facto de ela se ter obrigado, ao celebrar o contrato de trabalho controvertido, a trabalhar noutro Estado-Membro. Assim, esta disposição não lhe teria dado, em todo o caso, a faculdade de intentar uma ação respeitante a este contrato na Áustria, e o mero facto de o referido contrato não ter sido executado não justifica desvirtuar o critério de competência que prevê.

56 V. as minhas Conclusões no processo Bosworth e Hurley (C-603/17, EU:C:2019:65, n.º 100).

57 V., por analogia, Acórdão de 15 de dezembro de 2011, Voogseerd (C-384/10, EU:C:2011:842, n.º 55).

58 Em contrapartida, estas últimas circunstâncias são relevantes para efeitos da aplicação do artigo 7.º, n.º 5, e do artigo 21.º, n.º 1, alínea b), ii), do Regulamento Bruxelas I A, como irei esclarecer no n.º 90 das presentes conclusões.

59 De igual modo, não é possível, ao órgão jurisdicional designado por esta disposição, recusar a atribuição de competência pelo facto de um outro poder estar mais bem colocado, tendo em conta todas as circunstâncias do caso em apreço, para decidir o litígio [v., por analogia, Acórdão de 29 de junho de 1994, Custom Made Commercial (C-288/92, EU:C:1994:268, n.º 21)].

81. Com efeito, embora este artigo 8.º preveja, nos seus n.ºs 2 e 3, para determinar a lei aplicável a um contrato de trabalho, critérios análogos aos que constam do artigo 21.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento Bruxelas I A⁶⁰, o seu n.º 4 contém uma «cláusula de salvaguarda» que não encontra equivalente no referido artigo 21.º O referido n.º 4 prevê, a esse respeito, que «[s]e resultar do conjunto das circunstâncias que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com um país diferente do indicado nos n.ºs 2 ou 3, é aplicável a lei desse outro país». Esta «cláusula de salvaguarda» permite assim ao tribunal aplicar, ao contrato de trabalho sobre o qual foi chamado a decidir, uma lei diferente da do país no qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho se, tendo em conta o conjunto das circunstâncias, tais como a nacionalidade das partes, o lugar da contratação, o lugar do pagamento da remuneração, o da inscrição na segurança social, etc., esta outra lei se mostra mais próxima desse contrato⁶¹.

82. Ora, se o artigo 21.º do Regulamento Bruxelas I A e o artigo 8.º do Regulamento Roma I devem ser interpretados de forma coerente⁶², tal só acontece na medida em que as respetivas disposições sejam equivalentes. Não é, assim, possível incluir no primeiro artigo, através da interpretação, uma tal «cláusula de salvaguarda» pelo facto de que o segundo prevê uma para esse efeito⁶³. Uma vez mais, não seria possível contornar o problema, num processo como o presente, determinando o lugar de trabalho habitual, tal como previsto no referido artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), à luz de circunstâncias — domicílio do trabalhador, lugar de celebração do contrato etc. — que não tenham conexão, enquanto tais, com a prestação de trabalho em causa. Uma tal interpretação desvirtuaria este critério de competência, como referi no número 68 das presentes conclusões, e seria, além disso, suscetível de entrar em contradição com o Regulamento Roma I, uma vez que perturbaria o funcionamento do sistema de critérios de princípio/cláusula de salvaguarda que este regulamento estabelece nos n.ºs 2 a 4 do seu artigo 8.º

83. Tendo em conta todas as considerações que precedem, sugiro ao Tribunal de Justiça que responda à quarta questão que, se um trabalhador e uma entidade patronal celebraram um contrato de trabalho e, por qualquer motivo, não foi efetivamente realizada qualquer prestação de trabalho por esse trabalhador em execução do contrato, o «lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho», na aceção do artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A, corresponde, em princípio ao lugar de trabalho, estipulado no referido contrato.

60 Mais precisamente, o artigo 8.º do Regulamento Roma I dispõe, nos seus n.ºs 1 a 3: «1. O contrato individual de trabalho é regulado pela lei escolhida pelas partes nos termos do artigo 3.º Esta escolha da lei não pode, porém, ter como consequência privar o trabalhador da proteção que lhe proporcionam as disposições não derogáveis por acordo, ao abrigo da lei que, na falta de escolha, seria aplicável nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do presente artigo. 2. Se a lei aplicável ao contrato individual de trabalho não tiver sido escolhida pelas partes, o contrato é regulado pela lei do país em que o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato ou, na sua falta, a partir do qual o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato. Não se considera que o país onde o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho mude quando o trabalhador estiver temporariamente empregado noutro país. 3. Se não for possível determinar a lei aplicável nos termos do n.º 2, o contrato é regulado pela lei do país onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador».

61 Por outras palavras, ao passo que o artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento Bruxelas I A, prevê uma *regra rígida* de competência, o artigo 8.º, n.º 2, do Regulamento Roma I estabelece uma *presunção ilidível* quanto à lei aplicável.

62 V. Acórdão de 14 de setembro de 2017, Nogueira e o. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688, n.ºs 55 e 56).

63 A este respeito, interrogo-me sobre o raciocínio adotado pelo Tribunal de Justiça no n.º 73 do Acórdão de 14 de setembro de 2017, Nogueira e o. (C-168/16 e C-169/16, EU:C:2017:688). Com efeito, depois de ter recordado, com razão, que, em matéria de transporte aéreo, o «lugar [...] a partir do qual» os membros da tripulação efetuam habitualmente o seu trabalho coincide, em princípio, com a sua «base [de afetação]», ou seja, o aeroporto onde começa e termina o seu trabalho, o Tribunal de Justiça declarou, neste número, que a competência não deve ser atribuída ao órgão jurisdicional deste lugar «na hipótese de, tendo em conta os elementos de facto de cada um dos casos em análise, os pedidos, como os que estão em causa nos processos principais, apresentarem vínculos mais estreitos com outro lugar de trabalho diferente do da «base [de afetação]», referindo-se, designadamente, «por analogia», ao acórdão de 12 de setembro de 2013, Schlecker (C-64/12, EU:C:2013:551, n.º 38). Ora, este último acórdão dizia respeito à questão do direito aplicável a um contrato de trabalho e à possibilidade de o tribunal utilizar a «cláusula de salvaguarda» *supra* descrita (na sua versão anterior resultante do artigo 6.º, n.º 2, último parágrafo, aberta a assinatura em Roma, em 19 de junho de 1980 (JO 1980, L 266, p. 1). Na minha opinião, o referido n.º 73 só pode ser entendido como indicando que é possível que a *prestação de trabalho em si mesma* esteja estritamente ligada a outro lugar diferente do da «base de afetação» (por exemplo, pelo facto de o trabalhador ter tido uma outra base mais significativa noutro Estado-Membro, etc.) e que, por conseguinte, é aí que se encontra o lugar principal de realização do trabalho. Não se pode tratar de ter em conta o conjunto das circunstâncias de facto do caso em apreço, incluídas as que não estejam relacionadas com a execução desta prestação, a fim de determinar a jurisdição mais próxima do litígio.

84. Dito isto, uma vez que o lugar onde BU devia efetuar o seu trabalho, de acordo com o contrato de trabalho controvertido, não se encontra na jurisdição do órgão jurisdicional de reenvio, e apesar de esta última não ter submetido qualquer questão sobre este ponto, parece-me oportuno, para lhe dar uma resposta útil, expor, numa subsecção D, por que motivo esta jurisdição é suscetível de ser competente ao abrigo do artigo 7.º, n.º 5, do Regulamento Bruxelas I A.

D. Quanto à eventual aplicação do artigo 7.º, n.º 5, do Regulamento Bruxelas I A

85. Há que recordar que o artigo 20, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I A reserva expressamente, em relação aos pedidos «em matéria de contratos individuais de trabalho», a aplicação do artigo 7.º, n.º 5, deste regulamento.

86. O referido artigo 7, n.º 5, atribui uma opção de competência a qualquer demandante. Permite-lhe intentar a sua ação, «se se tratar de um litígio relativo à exploração de uma sucursal, de uma agência ou de qualquer outro estabelecimento, perante o tribunal do lugar em que tal sucursal, agência ou estabelecimento se encontram».

87. Desta redação resultam duas condições: por um lado, deve existir uma «sucursal», uma «agência» ou «qualquer outro estabelecimento» do requerido na jurisdição do órgão jurisdicional que conhece do litígio; por outro lado, o pedido deve ser «relativo à exploração» desta entidade.

88. Quanto à *primeira condição*, o Tribunal de Justiça definiu os conceitos de «sucursal», de «agência» e de «qualquer outro estabelecimento», de forma autónoma, no sentido de que pressupõem a existência de um centro de operações que se manifesta de forma duradoura para o exterior, como prolongamento de uma casa-mãe. Esse centro deve ter uma direção e estar materialmente equipado para poder negociar com terceiros, os quais são assim dispensados de se dirigir diretamente à casa-mãe⁶⁴. Em resumo, estes conceitos visam qualquer estrutura estável de uma empresa, incluídos os escritórios, mesmo que essa estrutura não seja dotada de personalidade jurídica⁶⁵.

89. Quanto à *segunda condição*, o conceito de «exploração» de uma sucursal, de uma agência ou de qualquer outro estabelecimento abrange, nomeadamente, os litígios relativos às obrigações contratuais assumidas pela entidade em causa em nome da casa-mãe⁶⁶. A este respeito, o Tribunal de Justiça declarou que esta condição exige que a referida entidade tenha negociado e/ou celebrado o contrato em questão, não que as obrigações decorrentes desse contrato devam ser executadas no Estado-Membro onde se encontra estabelecida⁶⁷.

90. Decorre do que precede que, em matéria de contratos individuais de trabalho, um trabalhador pode, demandar a sua entidade patronal em conformidade com o artigo 7.º, n.º 5, do Regulamento Bruxelas I A, no órgão jurisdicional do lugar em que esta última tem uma sucursal, uma agência ou qualquer outro estabelecimento, desde que esta entidade tenha participado na negociação e/ou na

64 V., nomeadamente, Acórdão de 11 de abril de 2019, Ryanair (C-464/18, EU:C:2019:311, n.º 33 e jurisprudência aí referida).

65 Na minha opinião, os conceitos de «sucursal», «agência» e «qualquer outro estabelecimento», previstos no artigo 7.º, n.º 5, do Regulamento Bruxelas I A, têm o mesmo significado que o conceito de «estabelecimento» que contratou o trabalhador, constante do artigo 21.º, n.º 1, alínea b), ii), deste regulamento. V., por analogia, Acórdão de 15 de dezembro de 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, n.ºs 54 e 58).

66 V. Acórdão de 22 de novembro de 1978, Somafer (33/78, EU:C:1978:205, n.º 13).

67 V. Acórdão de 6 de abril de 1995, Lloyd's Register of Shipping (C-439/93, EU:C:1995:104, n.º 22).

conclusão do contrato de trabalho controvertido, ou seja, concretamente, que o trabalhador tenha sido contratado pela, ou por intermédio da, referida entidade, e isto mesmo quando ele efetuou, ou devia efetuar, o seu trabalho num lugar diferente⁶⁸. As circunstâncias que rodeiam a negociação e a celebração do contrato de trabalho são assim as únicas relevantes para efeitos desta disposição.

91. No caso em apreço, recordo que o contrato de trabalho controvertido foi negociado e celebrado, na área de jurisdição do órgão jurisdicional de reenvio, por BU, com um homem que atuava manifestamente em nome e por conta da Markt24.

92. Se a presença deste homem em Salzburgo era puramente passageira para contratar BU, tal não seria suficiente para fundamentar a competência deste órgão jurisdicional ao abrigo do artigo 7.º, n.º 5, do Regulamento Bruxelas I A. Em contrapartida, se a Markt24 tinha um escritório nesta cidade, seria concebível admitir que este escritório estivesse envolvido na negociação e/celebração do contrato de trabalho e que, consequentemente, esta disposição é aplicável⁶⁹. Ora, saliento que BU alega que a Markt24 tinha efetivamente um escritório em Salzburgo no início da relação laboral⁷⁰, o que, porém, é contestado pelo mandatário que representa esta sociedade enquanto ausente. Incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar esta situação.

93. Esclareço que, na minha opinião, a questão de saber se este eventual escritório existe atualmente não é tão importante como a de saber se ele existia à data da contratação de BU. Por outro lado, a questão de saber se o homem em causa era ou não empregado do referido escritório não é, na minha opinião, decisiva. Com efeito, a organização interna da entidade patronal não é tão importante como a imagem da sua empresa aos olhos de terceiros. Trata-se, portanto, de determinar se BU podia legitimamente acreditar que esse homem provinha de ou atuava em consonância com esse mesmo escritório. Quanto ao facto de o contrato de trabalho controvertido não ter sido celebrado no escritório em questão, mas numa padaria sita em Salzburgo, considero que tal não deve ser decisivo para a aplicação do referido artigo 7, n.º 5. Caso contrário, seria muito fácil para um requerido contornar o critério de competência previsto nesta disposição, uma vez que seria suficiente, para esses seus propósitos, que o contrato fosse celebrado fora das suas instalações.

E. Quanto à quinta questão

94. A quinta questão, relativa à interpretação do artigo 7.º, n.º 1, do Regulamento Bruxelas I A, só é pertinente na hipótese de o Tribunal de Justiça responder, no âmbito da análise da primeira questão, que uma ação como a intentada por BU não é abrangida pela secção 5 do capítulo II deste regulamento⁷¹. Uma vez que, como expliquei nas presentes conclusões, esta secção se aplica incontestavelmente a esta ação, não há necessidade de lhe dar resposta.

68 V., por analogia, Acórdão de 15 de dezembro de 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, n.ºs 43 a 52). Assim, como referi anteriormente na nota 37 das presentes conclusões, o foro previsto no artigo 7.º, n.º 5, do Regulamento Bruxelas I A coincide, em princípio, com o do «estabelecimento que contratou o trabalhador», na aceção do artigo 21, n.º 1, alínea b), ii), deste regulamento. A diferença entre estas duas regras está em que a primeira é sempre aplicável, ao passo que a segunda só o é na ausência de lugar de trabalho habitual. V. Grušić, U., *op. cit.*, p. 125.

69 V., por analogia, Acórdão de 15 de dezembro de 2011, Voogsgeerd (C-384/10, EU:C:2011:842, n.ºs 55 e 56).

70 V. n.º 13 das presentes conclusões.

71 Com efeito, a secção 5 do capítulo II do Regulamento Bruxelas I A exclui a aplicação do artigo 7.º, n.º 1, deste regulamento. V., nomeadamente, Acórdão de 10 de setembro de 2015, Holterman Ferho Exploitatie e o. (C-47/14, EU:C:2015:574, n.º 51).

V. Conclusão

95. Tendo em conta todas as considerações anteriores, proponho que o Tribunal de Justiça responda o seguinte às questões submetidas pelo Landesgericht Salzburg (Tribunal Regional de Salzburgo, Áustria):

- 1) Uma ação judicial de pagamento da remuneração acordada num contrato de trabalho, intentada por um trabalhador domiciliado num Estado-Membro, que celebrou com uma entidade patronal domiciliada noutro Estado-Membro, é abrangida pelo Regulamento (UE) n.º 1215/2012 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2012, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial e, mais especificamente, pela secção 5 do seu capítulo II, e isto mesmo que não tenha sido efetuada, de facto, por esse trabalhador qualquer prestação de trabalho em execução do contrato controvertido.
- 2) O Regulamento n.º 1215/2012 opõe-se à aplicação de regras de competência, previstas no direito nacional do órgão jurisdicional que conhece do litígio, que permitem ao trabalhador intentar uma ação no tribunal em cuja jurisdição tenha domicílio ou residência habitual durante a relação laboral, ou intentar uma ação no tribunal em cuja jurisdição a remuneração deva ser paga.
- 3) Se um trabalhador e uma entidade patronal celebraram um contrato de trabalho e, por qualquer motivo, não foi efetivamente realizada qualquer prestação de trabalho, por esse trabalhador, em execução do contrato, o «lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho», na aceção do artigo 21.º, n.º 1, alínea b), i), do Regulamento n.º 1215/2012, corresponde, em princípio, ao lugar de trabalho, estipulado, no referido contrato.