

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

15 de Dezembro de 2011 *

No processo C-384/10,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do Primeiro Protocolo, de 19 de Dezembro de 1988, relativo à interpretação da Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais pelo Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, apresentado pelo Hof van Cassatie (Bélgica), por decisão de 7 de Junho de 2010, entrado no Tribunal de Justiça em 29 de Julho de 2010, no processo

Jan Voogsgeerd

contra

Navimer SA,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção),

composto por: J.-C. Bonichot, presidente de secção, L. Bay Larsen e C. Toader (relatora), juízes,

* Língua do processo: neerlandês.

advogado-geral: V. Trstenjak,
secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de J. Voogsgeerd, por W. van Eeckhoutte, advocaat,

- em representação do Governo belga, por L. Van den Broeck, na qualidade de agente,

- em representação do Governo neerlandês, por C. Wissels, na qualidade de agente,

- em representação da Comissão Europeia, por R. Troosters e M. Wilderspin, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 8 de Setembro de 2011,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação do artigo 6.º da Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, aberta à assinatura em Roma em 19 de Junho de 1980 (JO 1980, L 266, p. 1; EE 01 F3 p. 36; a seguir «Convenção de Roma»), o qual diz respeito aos contratos individuais de trabalho.

- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe J. Voogsgeerd, residente em Zandvoort (Países Baixos), à Navimer SA (a seguir «Navimer»), empresa com sede em Mertert (Luxemburgo), a propósito do pagamento de uma indemnização por despedimento a J. Voogsgeerd por cessação do contrato de trabalho que tinha celebrado com esta empresa.

Quadro jurídico

Regras relativas à lei aplicável às obrigações contratuais

- 3 O artigo 1.º da Convenção de Roma prevê, no seu n.º 1:

«O disposto na presente Convenção é aplicável às obrigações contratuais nas situações que impliquem um conflito de leis.»

- 4 O artigo 3.º, n.º 1, da Convenção de Roma enuncia:

«O contrato rege-se pela lei escolhida pelas partes. Esta escolha deve ser expressa ou resultar de modo inequívoco das disposições do contrato ou das circunstâncias da causa. Mediante esta escolha, as partes podem designar a lei aplicável à totalidade ou apenas a uma parte do contrato.»

- 5 O artigo 4.º, n.º 1, desta Convenção dispõe:

«Na medida em que a lei aplicável ao contrato não tenha sido escolhida nos termos do artigo 3.º, o contrato é regulado pela lei do país com o qual apresenta uma conexão mais estreita. [...]»

6 O artigo 6.º da Convenção de Roma prevê:

«1. Sem prejuízo do disposto no artigo 3.º, a escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato de trabalho[...] não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha, por força do n.º 2 do presente artigo.

2. Sem prejuízo do disposto no artigo 4.º e na falta de escolha feita nos termos do artigo 3.º, o contrato de trabalho é regulado:

- a) Pela lei do país em que o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho, mesmo que tenha sido destacado temporariamente para outro país, ou

- b) Se o trabalhador não prestar habitualmente o seu trabalho no mesmo país, pela lei do país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador,

a não ser que resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com um outro país, sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país.»

Direitos nacionais

- 7 O artigo 80.º, n.º 2, da Lei luxemburguesa de 9 de Novembro de 1990, que tem por objecto a criação de um registo público marítimo luxemburguês (*Mémorial A 1990*, p. 808), prevê:

«A resolução abusiva do contrato de trabalho marítimo confere o direito a indemnização, acrescida de juros.

É abusivo e constitui um acto social e economicamente anormal o despedimento que seja contrário à lei e/ou que não se baseie em motivos reais e sérios.

A acção judicial destinada a obter uma indemnização por esta resolução abusiva do contrato de trabalho marítimo deve ser proposta no tribunal do trabalho, sob pena de caducidade, no prazo de três meses a partir da notificação do despedimento ou da sua fundamentação.

Este prazo pode ser validamente interrompido no caso de reclamação escrita apresentada ao empregador pelo marinheiro, pelo seu mandatário ou pela sua organização sindical.»

- 8 O artigo 39.º da Lei belga de 3 de Julho de 1978, relativa aos contratos de trabalho (*Belgisch Staatsblad*, de 22 de Agosto de 1978), enuncia:

«Se o contrato for celebrado por tempo indeterminado, a parte que resolve o contrato sem justa causa ou sem observância do prazo de pré-aviso previsto nos artigos 59.º, 82.º, 83.º, 84.º e 115.º deve pagar à outra parte uma indemnização equivalente à remuneração em vigor, correspondente ao período do prazo de pré-aviso ou à fracção não decorrida desse prazo.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 9 Em 7 de Agosto de 2001, J. Voogsgeerd celebrou, na sede da Naviglobe NV (a seguir «Naviglobe»), empresa estabelecida em Antuérpia (Bélgica), um contrato de trabalho por tempo indeterminado com a Navimer. As partes escolheram o direito luxemburguês como lei aplicável a este contrato.

- 10 Durante o período compreendido entre Agosto de 2001 e Abril de 2002, J. Voogsgeerd trabalhou como chefe de máquinas a bordo dos navios MS Regina e Prince Henri, que pertenciam à Navimer, e cuja zona de navegação se estendia ao mar do Norte.

- 11 Por carta de 8 de Abril de 2002, esta empresa notificou o seu despedimento a J. Voogsgeerd. Este propôs, em 4 de Abril de 2003, no arbeidsrechtbank te Antwerpen (Tribunal do Trabalho de Antuérpia), uma acção contra a Naviglobe e a Navimer, em que pedia que estas empresas fossem solidariamente condenadas a pagar-lhe uma indemnização por despedimento, em conformidade com a Lei belga de 3 de Julho de 1978, relativa aos contratos de trabalho, acrescida de juros e das despesas.

- 12 Para fundamentar a sua acção, J. Voogsgeerd sustentou que, com base no artigo 6.º, n.º 1, da Convenção de Roma, as disposições imperativas da lei belga em matéria de trabalho são aplicáveis, seja qual for a escolha das partes quanto ao direito aplicável. A este respeito, alegou que estava vinculado, pelo seu contrato de trabalho, à empresa belga Naviglobe, e não à empresa luxemburguesa Navimer, e que tinha trabalhado principalmente na Bélgica, país em que recebia as instruções da Naviglobe e ao qual regressava após cada viagem.

- 13 Por acórdão de 12 de Novembro de 2004, o arbeidsrechtbank te Anwerpen declarou-se incompetente em razão do território para julgar a acção contra a Navimer. Em contrapartida, a acção proposta contra a Naviglobe foi declarada admissível, mas desprovida de fundamento.
- 14 J. Voogsgeerd recorreu desta decisão para o arbeidshof te Antwerpen (Tribunal de Recurso em matéria de trabalho de Antuérpia). Após se ter declarado competente em razão do território, esse órgão jurisdicional, por um lado, julgou improcedentes os pedidos formulados contra a Naviglobe, com o fundamento de que o recorrente no processo principal não tinha feito a prova de que tinha sido colocado à disposição desta sociedade.
- 15 Por outro lado, no que respeita à relação laboral com a Navimer, o arbeidshof te Antwerpen decidiu que, atendendo a todas as circunstâncias em causa, J. Voogsgeerd não tinha prestado o seu trabalho habitualmente num só Estado-Membro, no caso em apreço, a Bélgica, e que, portanto, o artigo 6.º, n.º 2, alínea a), da Convenção de Roma não era aplicável. A este respeito, declarou, por um lado, que o recorrente no processo principal não tinha um contrato de trabalho com a Naviglobe, que o seu salário lhe tinha sido pago pela Navimer e que estava inscrito numa caixa de seguro de doença luxemburguesa e, por outro, que não tinha provado ter trabalhado principalmente nas águas territoriais belgas. Por conseguinte, o arbeidshof te Antwerpen decidiu que, dado ter sido a Navimer o estabelecimento que tinha contratado J. Voogsgeerd, as disposições imperativas do direito luxemburguês se aplicavam ao contrato de trabalho, em conformidade com o artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma.
- 16 Como decorre da decisão de reenvio, o arbeidshof te Antwerpen considerou provados os elementos apresentados por J. Voogsgeerd para fundamentar o seu recurso, que se destinavam a demonstrar que Antuérpia era o lugar em que procedia sempre ao embarque e recebia as instruções para cada uma das suas missões.
- 17 No entanto, decidiu que apenas o direito luxemburguês era aplicável ao contrato de trabalho, com fundamento no artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma, e que importava julgar improcedente a acção de indemnização por resolução abusiva deste

contrato, dado esta ter sido proposta após o decurso do prazo de prescrição de três meses previsto no artigo 80.º da Lei luxemburguesa de 9 de Novembro de 1990, que tem por objecto a criação de um registo público marítimo.

18 J. Voogsgeerd interpôs recurso de cassação da parte do acórdão que dizia respeito à Navimer, que é assim a única recorrida no processo principal. O fundamento do recurso de cassação invocado era relativo ao erro de direito do arbeidshof te Antwerpen quanto à determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho.

19 Em apoio do seu recurso, o recorrente no processo principal alegou que o arbeidshof te Antwerpen tinha violado os artigos 1.º, 3.º, 4.º e 6.º da Convenção de Roma ao decidir que os elementos que tinha apresentado para provar que prestava habitualmente o seu trabalho na Bélgica sob a autoridade da Naviglobe não tinham relevância para a questão da aplicação das disposições desta Convenção, e designadamente do seu artigo 6.º, n.º 2, alínea b).

20 O órgão jurisdicional de reenvio observa que, na medida em que estes elementos são exactos, se poderia considerar que a Naviglobe, que tem sede em Antuérpia, é o estabelecimento ao qual J. Voogsgeerd está vinculado para a prestação efectiva do seu trabalho, na acepção do artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma.

21 Atendendo a estas considerações, o Hof van Cassatie decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Para efeitos do artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da [Convenção de Roma], deve entender-se por país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador o país em que esteja situado o estabelecimento da entidade patronal que emprega o trabalhador, nos termos do contrato de trabalho, ou o país em que esteja situado

o estabelecimento da entidade patronal, ao qual o trabalhador esteja vinculado para efeitos da prestação efectiva do seu trabalho, ainda que não preste habitualmente o seu trabalho no mesmo país?

- 2) O lugar em que o trabalhador, que não presta habitualmente o seu trabalho no mesmo país, se deve apresentar e em que recebe as instruções de natureza administrativa e as relativas à execução das suas tarefas deve ser considerado o lugar da prestação efectiva do seu trabalho na acepção da primeira questão?
- 3) O estabelecimento da entidade patronal ao qual o trabalhador esteja vinculado para efeitos da prestação efectiva do seu trabalho no sentido da primeira questão deve preencher determinados requisitos formais, tais como, designadamente, ter personalidade jurídica, ou é suficiente, para tal, a existência de um estabelecimento de facto?
- 4) O estabelecimento de outra sociedade, com a qual a entidade patronal tem ligações, pode constituir um estabelecimento na acepção da terceira questão, ainda que o poder de direcção da entidade patronal não tenha sido transferido para essa outra sociedade?»

Quanto às questões prejudiciais

Observações preliminares

- ²² O Tribunal de Justiça é competente para se pronunciar sobre o presente pedido de decisão prejudicial que foi submetido por um dos órgãos jurisdicionais nacionais aos quais foi reconhecida tal faculdade na acepção do artigo 2.º, alínea a), do Primeiro Protocolo relativo à interpretação da Convenção de Roma pelo Tribunal de Justiça (JO 1998, C 27, p. 47), entrado em vigor em 1 de Agosto de 2004.

- 23 Através das suas questões, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se elementos como o lugar da prestação efectiva do trabalhador, o lugar em que este se deve apresentar e em que recebe instruções administrativas necessárias à execução do seu trabalho, o estabelecimento de facto do empregador têm relevância para a determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho na aceção do artigo 6.º, n.º 2, da Convenção de Roma.
- 24 Importa recordar que o artigo 6.º da Convenção de Roma fixa as normas de conflito especiais em matéria de contrato individual de trabalho que derogam as normas de natureza geral previstas nos artigos 3.º e 4.º desta Convenção, relativos, respectivamente, à liberdade de escolha da lei aplicável e aos critérios de determinação desta na falta de escolha.
- 25 Assim, o artigo 6.º da Convenção de Roma prevê, no seu n.º 1, que a escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato de trabalho não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de tal escolha. O n.º 2 do referido artigo enuncia os critérios de conexão com base nos quais deve ser determinada a *lex contractus*, na falta de escolha das partes.
- 26 Estes critérios são, em primeiro lugar, o do país em que o trabalhador «presta habitualmente o seu trabalho» [artigo 6.º, n.º 2, alínea a)] e, a título subsidiário, na falta desse lugar, o da sede do «estabelecimento que contratou o trabalhador» [artigo 6.º, n.º 2, alínea b)].
- 27 Além disso, segundo o último período deste n.º 2, estes dois critérios de conexão não são aplicáveis quando resulte do conjunto das circunstâncias que o contrato de trabalho apresenta uma conexão mais estreita com outro país, sendo em tal caso aplicável a lei desse outro país.

- 28 No processo principal, é pacífico que as partes no contrato escolheram a lei luxemburguesa como *lex contractus*. Em contrapartida, seja qual for esta escolha, mantém-se a questão de saber qual é a lei aplicável ao contrato, uma vez que o recorrente no processo principal invoca as disposições imperativas de direito belga como fundamento do seu direito a uma indemnização por despedimento. Como resulta do n.º 19 do presente acórdão, J. Voogsgeerd sustenta que o tribunal de recurso, que considerou aplicável ao contrato em causa o direito luxemburguês, com base no artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma, violou diversas disposições desta Convenção, e designadamente o seu artigo 6.º A este respeito, alega que, na execução do seu trabalho, não tinha qualquer contacto com a Navimer, pois tinha de se apresentar para embarque em Antuérpia na Naviglobe, da qual recebia instruções.
- 29 Com as suas questões, o Hof van Cassatie pede, no essencial, ao Tribunal de Justiça que interprete o artigo 6.º, n.º 2, da Convenção de Roma e, em particular, o critério de conexão do país em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador, que consta da alínea b) desta disposição.
- 30 Importa, contudo, recordar que, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, no âmbito do processo de reenvio prejudicial, embora seja da competência do órgão jurisdicional de reenvio aplicar a norma de direito da União ao litígio nele pendente e, assim, qualificar uma disposição de direito nacional à luz dessa norma, incumbe ao Tribunal de Justiça, para fornecer a esse órgão jurisdicional os elementos de interpretação do direito da União que lhe possam ser úteis na apreciação dos efeitos dessa disposição (v., neste sentido, acórdão de 11 de Setembro de 2003, Anomar e o., C-6/01, Colect., p. I-8621, n.º 37 e jurisprudência aí referida), extrair do conjunto dos elementos fornecidos pelo órgão jurisdicional de reenvio, em particular da fundamentação do pedido de decisão prejudicial, os elementos de direito da União que necessitam de interpretação, tendo em conta o objecto do litígio (v., neste sentido, acórdão de 8 de Dezembro de 1987, Gauchard, 20/87, Colect., p. 4879, n.º 7).

- 31 No caso em apreço, embora as questões colocadas digam respeito ao artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma, importa constatar, como assinalou a advogada-geral no n.º 60 das suas conclusões e como observaram o Governo belga e a Comissão Europeia, que os elementos que caracterizam a relação laboral em causa no processo principal, que foram precisados pelo órgão jurisdicional de reenvio para fundamentar a apresentação do pedido de decisão prejudicial, parecem corresponder mais aos elementos enunciados na alínea a) do artigo 6.º, n.º 2, da Convenção de Roma do que aos previstos na alínea b) desta disposição.
- 32 Além disso, há que assinalar que, para efeitos de determinar o direito aplicável, o critério da conexão do contrato de trabalho em causa no processo principal ao lugar em que o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho deve ser tido em conta de forma prioritária e a sua aplicação exclui que se tome em consideração o elemento subsidiário do lugar em que esteja situado o estabelecimento que contratou o trabalhador.
- 33 A este respeito, importa recordar que o Tribunal de Justiça, no acórdão de 15 de Março de 2011, Koelzsch, (C-29/10, Colect., p. I-1595), interpretou o artigo 6.º, n.º 2, alínea a), da Convenção de Roma no sentido de que cumpre examinar antes de mais, com base em elementos como os apresentados por J. Voogsgeerd, se o trabalhador presta principalmente o seu trabalho num mesmo e único país.
- 34 Com efeito, decorre da redacção do artigo 6.º, n.º 2, da Convenção de Roma que a intenção do legislador era estabelecer uma hierarquia entre os critérios a ter em conta para a determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho.
- 35 Esta interpretação é sustentada igualmente pela análise do objectivo prosseguido pelo artigo 6.º da Convenção de Roma, que é assegurar uma protecção adequada ao trabalhador. Assim, como o Tribunal de Justiça já observou, o critério do país em que

o trabalhador «presta habitualmente o seu trabalho», consagrado no n.º 2, alínea a), do artigo 6.º desta Convenção, deve ser interpretado de forma lata, ao passo que o critério da sede do «estabelecimento que contratou o trabalhador», previsto no n.º 2, alínea b), do mesmo artigo, só se deverá aplicar quando o juiz do foro não estiver em condições de determinar o país da prestação habitual do trabalho (v. acórdão Koelzsch, já referido, n.º 43).

- 36 Assim, numa hipótese como a que está em causa no processo principal, que diz respeito a um trabalhador que exerce as suas actividades em mais de um Estado contratante, o critério constante do artigo 6.º, n.º 2, alínea a), da Convenção de Roma é porém aplicável desde que seja possível ao órgão jurisdicional do foro determinar o Estado com o qual o trabalho apresenta uma conexão significativa (v. acórdão Koelzsch, já referido, n.º 44).
- 37 Neste caso, o critério do país da prestação habitual do trabalho deve ser entendido no sentido de que faz referência ao lugar no qual ou a partir do qual o trabalhador exerce efectivamente as suas actividades profissionais e, na falta de centro de negócios, ao lugar onde este exerce a maior parte das suas actividades (v. acórdão Koelzsch, já referido, n.º 45).
- 38 Por conseguinte, considerando a natureza do trabalho no sector marítimo, como o que está em causa no processo principal, o órgão jurisdicional de reenvio deve ter em conta todos os elementos que caracterizam a actividade do trabalhador e, designadamente, determinar em que Estado se situa o lugar a partir do qual o trabalhador efectua 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 (v. acórdão Koelzsch, já referido, n.ºs 48 e 49).
- 39 Se resultar destas observações que o lugar a partir do qual o trabalhador efectua as suas missões de transporte e recebe igualmente instruções sobre as mesmas é sempre o mesmo, deve considerar-se que esse lugar é aquele em que presta habitualmente o seu trabalho, na acepção do artigo 6.º, n.º 2, alínea a). Com efeito, como se recordou no n.º 32 do presente acórdão, o critério do lugar em que o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho aplica-se prioritariamente.

- 40 Por conseguinte, os elementos que caracterizam a relação laboral, tal como constam da decisão de reenvio, a saber, o lugar da prestação efectiva, o lugar em que o trabalhador recebe as instruções ou aquele em que se deve apresentar antes de realizar as suas missões, têm relevância para a determinação da lei aplicável a esta relação laboral no sentido de que, quando estes lugares são situados no mesmo país, o juiz do foro pode considerar que a situação é abrangida pela hipótese prevista no artigo 6.º, n.º 2, alínea a), da Convenção de Roma.
- 41 Consequentemente, o artigo 6.º, n.º 2, da Convenção de Roma deve ser interpretado no sentido de que o órgão jurisdicional nacional deve antes de mais determinar se o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho num mesmo país, que é aquele no qual ou a partir do qual, tendo em conta todos os elementos que caracterizam a referida actividade, o trabalhador cumpre o essencial das suas obrigações para com o seu empregador.
- 42 No caso de o órgão jurisdicional de reenvio entender que não pode decidir o litígio que lhe é submetido à luz do artigo 6.º, n.º 2, alínea a), da referida Convenção, é necessário responder às questões tal como constam do pedido de decisão prejudicial.

Quanto à primeira e segunda questões

- 43 Com a primeira e segunda questões, que convém tratar em conjunto, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o conceito de «estabelecimento que contratou o trabalhador», na acepção do artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma, deve ser entendido no sentido de que faz referência ao estabelecimento que celebrou o contrato de trabalho ou ao estabelecimento da empresa à qual o trabalhador

está vinculado para efeitos da prestação efectiva do seu trabalho e, nesta última hipótese, se tal vínculo pode resultar da circunstância de o trabalhador se dever apresentar regularmente e dever receber instruções junto desta última empresa.

- 44 Como decorre dos n.ºs 39 e 40 do presente acórdão, quando o órgão jurisdicional de reenvio constata que o trabalhador se deve sempre apresentar no mesmo local em que recebe instruções, deve o mesmo considerar que o trabalhador presta o seu trabalho habitualmente nesse lugar, na acepção do artigo 6.º, n.º 2, alínea a), da Convenção de Roma. Estes elementos, que caracterizam a prestação efectiva, dizem todos respeito à determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho com base neste último critério de conexão e não podem ter também relevância para a aplicação do artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma.
- 45 Como indicou a advogada-geral nos n.ºs 65 a 68 das suas conclusões, interpretar esta última disposição para determinar a empresa que contratou o trabalhador tomando em consideração elementos que não se referem unicamente à celebração do contrato de trabalho é contrário à letra e à finalidade desta disposição.
- 46 Com efeito, a utilização do termo «contratou» no artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma visa manifestamente apenas a celebração deste contrato ou, no caso de uma relação laboral de facto, o nascimento da relação laboral e não as modalidades de prestação efectiva do trabalhador.
- 47 Além disso, a análise sistemática deste artigo 6.º, n.º 2, alínea b), impõe que o critério visado nesta disposição, por ter carácter subsidiário, seja aplicado quando é impossível localizar a relação laboral num Estado-Membro. Por conseguinte, só uma interpretação estrita do critério residual pode assegurar a plena previsibilidade quanto à lei que é aplicável ao contrato de trabalho.

- 48 Na medida em que o critério do lugar do estabelecimento da empresa que emprega o trabalhador é alheio às condições em que o trabalho é prestado, a circunstância de que esta empresa esteja estabelecida num ou noutro local não tem relevância para a determinação deste lugar de estabelecimento.
- 49 Só na hipótese em que elementos relativos ao processo de contratação permitissem concluir que a empresa que celebrou o contrato de trabalho agiu na realidade em nome e por conta de uma outra empresa é que o órgão jurisdicional de reenvio poderia considerar que o critério de conexão contido no artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma remete para a lei do país em que o estabelecimento desta última está situado.
- 50 Consequentemente, para fins desta apreciação, o órgão jurisdicional de reenvio deveria tomar em consideração não os elementos relativos à prestação do trabalho, mas unicamente os relativos ao processo de celebração do contrato, como o estabelecimento que publicou o anúncio de recrutamento e o que realizou a entrevista de emprego, e deve dedicar-se a determinar a localização real desse estabelecimento.
- 51 Em qualquer caso, como salientou a advogada-geral no n.º 73 das suas conclusões, na aceção do artigo 6.º, n.º 2, último parágrafo, da Convenção de Roma, o órgão jurisdicional de reenvio pode tomar em consideração outros elementos da relação laboral quando se verifique que aqueles que dizem respeito aos dois critérios de conexão enunciados nesse artigo, e relativos, respectivamente, ao lugar de prestação do trabalho e ao lugar de estabelecimento da empresa que emprega o trabalhador, levam a considerar que o contrato apresenta vínculos mais estreitos com um Estado diferente dos indicados por estes critérios.

52 Importa, portanto, responder à primeira e segunda questões submetidas que o conceito de «estabelecimento que contratou o trabalhador», na acepção do artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma, deve ser entendido no sentido de que faz exclusivamente referência ao estabelecimento que procedeu à contratação do trabalhador e não àquele ao qual ele está vinculado para efeitos da prestação efectiva do seu trabalho.

Quanto à terceira questão

53 Com a terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se, para efeitos de aplicação do critério de conexão enunciado pelo artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma, o estabelecimento deve preencher requisitos formais, tais como ter personalidade jurídica.

54 A este respeito, há que assinalar desde logo que decorre claramente da letra desta disposição que a mesma não respeita unicamente às unidades de activos da empresa com personalidade jurídica, dado que o termo estabelecimento visa toda a estrutura estável de uma empresa. Consequentemente, não apenas as filiais e as sucursais mas também outras unidades, como as instalações de uma empresa, poderiam constituir estabelecimentos na acepção do artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma, ainda que não fossem dotados de personalidade jurídica.

55 No entanto, como a Comissão pôs em evidência e a advogada-geral indicou no n.º 81 das suas conclusões, esta disposição impõe a estabilidade do estabelecimento. Com efeito, uma presença puramente passageira num Estado de um agente de uma empresa proveniente de um outro Estado para fins da contratação de trabalhadores não poderia ser considerada um estabelecimento que liga o contrato a esse Estado. Tal seria

contrário ao critério de conexão previsto no artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma que não é o lugar da celebração do contrato.

- 56 Em contrapartida, se este mesmo agente se deslocar a um país onde o empregador tem uma representação permanente da sua empresa, seria perfeitamente concebível admitir que a referida representação constitui um «estabelecimento», na aceção do artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma.
- 57 Além disso, importa, em princípio, que o estabelecimento que é tomado em consideração para a aplicação do critério de conexão pertença à empresa que contrata o trabalhador, isto é, faça parte integrante da sua estrutura.
- 58 Com base nestas considerações, há que responder à terceira questão submetida que o artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma deve ser interpretado no sentido de que o facto de dispor de personalidade jurídica não constitui um requisito que o estabelecimento do empregador na aceção desta disposição deva preencher.

Quanto à quarta questão

- 59 Com a quarta e última questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se, para efeitos da aplicação do critério de conexão previsto no artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma, se pode considerar que o estabelecimento de uma empresa diferente da que figura como empregador age nessa qualidade ainda que o poder de direcção desta não lhe tenha sido transferido.

- 60 A este respeito, parece decorrer da decisão de reenvio que esta questão se coloca por o recorrente alegar ter sempre recebido as instruções da Naviglobe e, em relação ao período considerado, o director desta empresa ser igualmente o director da Navimer, empresa que contratou formalmente o recorrente no processo principal.
- 61 No que respeita ao primeiro elemento, há que recordar, conforme resulta dos n.ºs 39 e 40 do presente acórdão, que tal circunstância deve ser tomada em consideração na determinação do lugar de prestação habitual do contrato, para fins da aplicação do artigo 6.º, n.º 2, alínea a), da Convenção de Roma, na medida em que diga respeito ao cumprimento do contrato.
- 62 Quanto à alegação do recorrente no processo principal relativa à circunstância de que a mesma pessoa era o director da Naviglobe e da Navimer, compete ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar qual é a relação real entre as duas sociedades para determinar se, efectivamente, a Naviglobe tem a qualidade de empregador do pessoal que foi contratado pela Navimer. O órgão jurisdicional nacional deve designadamente ter em conta todos os elementos objectivos que permitam provar a existência de uma situação real diferente daquela que resulta dos termos do contrato (v., por analogia, acórdão de 2 de Maio de 2006, Eurofood IFSC, C-341/04, Colect., p. I-3813, n.º 37).
- 63 Nesta apreciação, a circunstância evocada pela Navimer, a saber, a inexistência de uma transferência de poder de direcção para a Naviglobe, constitui um dos elementos a ter em conta, mas não é, por si só, decisiva para considerar que o trabalhador foi na realidade contratado por uma sociedade diferente da que figura como empregador.
- 64 É apenas na hipótese de uma das duas sociedades ter agido por conta da outra que se poderia considerar que o estabelecimento da primeira pertence à segunda, para efeitos da aplicação do critério de conexão previsto no artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma.

- 65 Com base nestas considerações, há que responder à quarta questão submetida que o artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da Convenção de Roma deve ser interpretado no sentido de que o estabelecimento de uma empresa diferente da que figura formalmente como empregador, à qual esta está ligada, pode ser qualificado de «estabelecimento» se elementos objectivos permitirem provar a existência de uma situação real que seria diferente daquela que resulta dos termos do contrato, ainda que o poder de direcção não tenha sido formalmente transferido para esta outra empresa.

Quanto às despesas

- 66 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Quarta Secção) declara:

- 1) **O artigo 6.º, n.º 2, da Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, aberta à assinatura em Roma em 19 de Junho de 1980, deve ser interpretado no sentido de que o órgão jurisdicional nacional deve antes de mais determinar se o trabalhador, no cumprimento do contrato, presta habitualmente o seu trabalho num mesmo país, que é aquele no qual ou a partir do qual, tendo em conta todos os elementos que caracterizam a referida actividade, o trabalhador cumpre o essencial das suas obrigações para com o seu empregador.**

2) No caso de o órgão jurisdicional de reenvio entender que não pode decidir o litígio que lhe é submetido à luz do artigo 6.º, n.º 2, alínea a), desta Convenção, o artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da referida Convenção deve ser interpretado do seguinte modo:

- **o conceito de «estabelecimento que contratou o trabalhador» deve ser entendido no sentido de que faz exclusivamente referência ao estabelecimento que procedeu à contratação do trabalhador e não àquele ao qual ele está vinculado para efeitos da prestação efectiva do seu trabalho;**

- **o facto de dispor de personalidade jurídica não constitui um requisito que o estabelecimento do empregador na acepção desta disposição deva preencher;**

- **o estabelecimento de uma empresa diferente da que figura formalmente como empregador, à qual esta está ligada, pode ser qualificado de «estabelecimento» na acepção do artigo 6.º, n.º 2, alínea b), da referida Convenção, se elementos objectivos permitirem provar a existência de uma situação real que seria diferente daquela que resulta dos termos do contrato, ainda que o poder de direcção não tenha sido formalmente transferido para esta outra empresa.**

Assinaturas