

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA | SOCIAL

Acórdão

Processo	Data do documento	Relator
2998/14.2TTLSB.L1.S1	12 de maio de 2016	Pinto Hespagnol

DESCRITORES

Contrato de trabalho > Lei aplicável > Convenção de roma > Despedimento > Norma imperativa

SUMÁRIO

1. Embora resulte das cláusulas contratuais que a lei espanhola foi a escolhida pelas partes para reger o contrato de trabalho, atento o estipulado nos n.os 1 e 2 do artigo 6.º da Convenção de Roma e considerando que, no cumprimento do contrato, o trabalhador «passou a prestar serviços como Comercial para a ré, com a categoria profissional de Vendedor, o que fez sempre em Portugal», há que indagar se essa escolha privou o trabalhador da proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei portuguesa.

2. Neste plano de consideração, estando em causa um despedimento efetivado em 30 de Junho de 2014, importa atender à disciplina legal do despedimento por facto imputável ao trabalhador contida no Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, em vigor a partir de 17 de Fevereiro de 2009.

3. Na medida em que a escolha da lei espanhola para disciplinar a relação laboral firmada privaria o trabalhador, que sempre prestou o seu trabalho em Portugal, da proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha, no caso, as disposições imperativas do Código do Trabalho de 2009 pertinentes ao regime de cessação do contrato de trabalho, a lei aplicável ao contrato ajustado entre as partes é a lei portuguesa.

TEXTO INTEGRAL

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

I

1. Em 14 de agosto de 2014, no Tribunal do Trabalho de Lisboa, 4.º Juízo, 1.ª Secção, AA ajuizou ação, com processo especial, de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento contra BB, S. L., apresentando o formulário a que alude o artigo 98.º-C do Código de Processo do Trabalho, na redação do Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro.

Realizada a audiência de partes e frustrada a conciliação entre as mesmas, a ré foi notificada para apresentar o articulado de motivação do despedimento, o que aquela fez, invocando a aplicação da lei espanhola, a caducidade do direito de ação de impugnação judicial do despedimento e a licitude deste, porquanto alicerçado em factos que impossibilitavam a manutenção da relação laboral, sustentando a respetiva absolvição da instância com base na caducidade do direito de ação ou, então, que se declarasse a regularidade e licitude do despedimento efetivado.

O autor contestou, defendendo a improcedência da invocada caducidade e a ilicitude do despedimento operado, porque não precedido do pertinente procedimento disciplinar e por não se verificarem os fundamentos enunciados na comunicação de despedimento, tendo peticionado o pagamento (i) de créditos laborais vencidos e não pagos, no valor de € 14.063,78, e os que se viessem a apurar a título de despesas, (ii) das comissões de vendas do mês de Junho de 2014, que se viessem a apurar, (iii) de € 1.322,32, respeitantes a férias vencidas e não gozadas de 2013, (iv) de € 1.983,48, referentes a proporcionais de férias, de subsídio de férias e de subsídio de Natal, (v) das retribuições que deixou de auferir desde o despedimento, nos termos do artigo 390.º do Código do Trabalho (retribuições intercalares), (vi) de € 11.239,72, fundado no disposto no artigo 391.º do Código do Trabalho (indenização em substituição da reintegração), (vii) de € 7.500, a título de indenização por danos, patrimoniais e não patrimoniais, e (viii) de € 2.234,23, relativos a horas de formação não ministrada.

A entidade empregadora respondeu, admitindo apenas a dívida de € 968,66, a título de comissões, sustentando a improcedência das restantes pretensões do autor.

Entretanto, operou-se a junção aos autos do contrato de trabalho outorgado, da respetiva tradução para língua portuguesa e da tradução, para a sobredita língua, das disposições legais e convencionais invocadas pela ré, vigentes no ordenamento jurídico espanhol, sendo que, posteriormente, exarou-se despacho saneador, o qual, no segmento que agora importa considerar, explicitou a fundamentação seguinte:

«[...]

II. Da exceção de caducidade invocada pela Ré:

O Autor AA instaurou a presente ação de impugnação judicial da regularidade e ilicitude do despedimento contra a Ré BB, S. L., alegando que foi ilicitamente despedido pela Ré, por não ter existido procedimento

disciplinar e por não se verificarem os fundamentos de facto alegados pela Ré na sua comunicação de despedimento.

A Ré BB, S. L., na contestação que apresentou, começou por invocar a exceção de caducidade da presente ação de impugnação do despedimento, pelo decurso do prazo de vinte dias para o Autor AA a instaurar.

Para o efeito, a Ré invoca que a legislação aplicável ao contrato de trabalho celebrado pelas partes é a lei espanhola, por tal ter sido estabelecido expressamente no contrato, razão pela qual se deve considerar o prazo de caducidade de vinte dias úteis definido no artigo 59.º, n.º 3, [do] Estatuto dos Trabalhadores.

O Autor pronunciou-se pela improcedência da invocada exceção de caducidade, alegando, por um lado, não ter negociado qualquer cláusula contratual e, por outro lado, que a aludida cláusula não pode anular a aplicabilidade da lei portuguesa, em virtude de não ter sido reconhecida ou publicada na nossa ordem jurídica interna.

[...]

O estado dos autos permite, desde já, o conhecimento da exceção de caducidade invocada pela Ré.

Com relevância para a apreciação da exceção de caducidade, resultam admitidos por acordo e documentalmente provados os seguintes factos:

1. A Ré é uma pessoa coletiva de direito espanhol, com a sua sede em Espanha.
2. Em 1 de Dezembro de 2005, em Madrid, o Autor e a Ré subscreveram um acordo escrito denominado “Contrato de Trabalho por tempo indefinido”.
3. Nos termos do aludido acordo escrito, o Autor passou a prestar serviços como comercial para a Ré, com a categoria profissional de “Vendedor”, o que fez sempre em Portugal.
4. Consta da cláusula oitava do referido acordo o seguinte teor: “As questões não previstas no presente contrato ficam sujeitas à legislação em vigor aplicável e, nomeadamente, ao disposto no texto consolidado do Estatuto dos Trabalhadores, em especial no artigo 12.º, de acordo com a redação que lhe foi dada pelo RD 15/98, modificado pela Lei n.º 12/2001, de 9 de Julho (BOE de 10 de Julho) e no Convenio Coletivo de Comercio.”
5. A Ré comunicou o despedimento ao Autor, por escrito, no dia 30 de Junho de 2014.
6. O Autor instaurou a presente ação de impugnação do despedimento no dia 14 de Agosto de 2014.

Atenta a factualidade acima elencada, importa, pois, passar à apreciação da exceção de caducidade invocada pela Ré, o que implica, em primeiro lugar, analisar a questão prévia suscitada pelas partes relativa à legislação aplicável ao despedimento do Autor, questão que se coloca uma vez que a relação de trabalho em causa tem elementos de conexão com o ordenamento jurídico espanhol e com o português.

Com o ordenamento jurídico-laboral espanhol, em razão de aí ter sido celebrado o contrato de trabalho, junto aos autos a fls. 278 a 281 — locus celebrationis — e com o ordenamento jurídico português, em virtude de ter aqui decorrido a execução desse mesmo contrato — locus laboris ou locus executionis —, sendo que a ação foi proposta em Portugal — lex fori —, tendo o Autor/trabalhador, nacionalidade portuguesa.

Estamos, pois, perante um problema de direito internacional privado, já que o contrato de trabalho tem, no caso, a natureza de contrato de direito privado, e para a sua solução torna-se necessário recorrer às normas de conflitos de ordenamento jurídico português, por ser a lex fori.

[...]

No caso concreto, conforme resulta expresso da cláusula oitava do contrato de trabalho celebrado entre as partes (cujo teor e veracidade não foi impugnado), as partes determinaram que as questões não previstas no contrato ficariam sujeitas à legislação vigente aplicável, nomeadamente ao disposto no texto consolidado do Estatuto dos Trabalhadores e em especial no artigo 12.º, de acordo com a redação que lhe foi dada pelo RD 15/98, modificado pela Lei 12/2001, de 9 de Julho (BOE de 10 de Julho) e no Convenio Coletivo do Comercio.

De igual modo, consta expresso do referido contrato que a retribuição atribuída ao trabalhador foi calculada com base no que dispõe o Convenio Coletivo do Comercio (cf. cláusula sexta).

Perante o assim exposto, dúvidas não subsistem de que as partes designaram expressamente a legislação aplicável ao contrato de trabalho celebrado, sendo que a designação da legislação espanhola está ainda em conexão com alguns dos elementos do negócio jurídico em causa, desde logo por corresponder à lei do lugar da celebração do contrato e ser essa a sede da entidade empregadora.

[...]

Ainda neste contexto, refira-se que, ao contrário do que parece pretender o Autor, o contrato de trabalho celebrado entre as partes, suscetível de negociação individual, não se confunde com um mero contrato de adesão. E o Autor, ao apor a sua assinatura no contrato, vinculou-se ao respetivo clausulado nos seus precisos termos, cuja validade e eficácia, de resto, nunca aquele colocou em causa (como a instauração da presente ação inequivocamente o demonstra). Acresce que o Autor nem sequer invoca o desconhecimento das cláusulas insertas no contrato de trabalho que celebrou com a Ré, razão pela qual assume absoluta irrelevância, nesta parte, a mera alegação de que o contrato não foi por si negociado e que se baseou num modelo previamente aprovado e emitido pelo “Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales”.

Encontrada, assim, a ordem jurídica competente, de harmonia com as normas de conflitos da lei portuguesa, resta atender ao expressamente previsto no Estatuto dos Trabalhadores (BOE 29 de Março de 1995) acerca do regime do despedimento, com relevância para os presentes autos, tendo em vista o disposto no artigo 22.º, n.º 1, do Código Civil.

Prevê o artigo 54.º, n.º 1, do Estatuto dos Trabalhadores, respeitante ao “despedimento disciplinar”, que o contrato de trabalho poderá cessar por decisão do empregador, mediante despedimento baseado num “incumprimento grave e culposo do trabalhador”, elencando o n.º 2 do mesmo preceito legal, as condutas suscetíveis de integrar o referido conceito de “incumprimento contratual grave e culposo”.

Por seu turno, estabelece o artigo 55.º, n.º 1, do Estatuto dos Trabalhadores (Forma e efeitos do despedimento disciplinar), que o despedimento deve ser notificado por escrito ao trabalhador, fazendo constar as causas que o motivam e a data em que terá efeito, para efeitos do exercício do contraditório nas situações aí expressamente previstas.

Dispõe, por último, o artigo 59.º do Estatuto dos Trabalhadores que:

“1. As ações derivadas de contrato de trabalho sem prazo especial prescrevem no prazo de um ano após a sua conclusão.

[...]

3. O exercício da ação contra o despedimento ou resolução de contrato a termo caduca nos vinte dias

seguintes à data em que se produziu. Os dias são úteis e o prazo de caducidade produzirá efeitos plenos. O prazo de caducidade interrompe-se pela apresentação do pedido de conciliação perante o organismo público de mediação, arbitragem e conciliação competente.”

No caso, a Ré procedeu ao despedimento disciplinar do Autor, em conformidade com o que dispõe a legislação espanhola, não havendo nos preceitos aí previstos, relativos ao despedimento, normativo que colida com algum princípio ou valor básico e inderrogável do ordenamento nacional (nem o Autor o invoca concretamente), sendo certo que o referido “despedimento disciplinar” não deixa de ser equiparado ao “despedimento por facto imputável ao trabalhador”, previsto no nosso artigo 351.º, n.º 1, do Código do Trabalho, da mesma forma que o conceito de “justa causa” é equiparado ao “incumprimento grave e culposo”, previsto no citado artigo 54.º, n.º 1, do Estatuto dos Trabalhadores.

De igual modo, o estabelecimento de um prazo mais reduzido pela caducidade com vista à instauração da ação de impugnação do despedimento não pode ser tido como ofensivo dos princípios fundamentais da ordem pública internacional do Estado Português, sendo certo que em nenhum dos ordenamentos o trabalhador fica impedido de se opor ao despedimento por recurso à via judicial.

Assim, confrontando ambos os regimes jurídicos em análise, constata-se que a ordem jurídica espanhola conhece e contém princípios semelhantes aos que enformam a noção de despedimento com justa causa previsto no Código do Trabalho, ao abrigo do qual foi o Autor despedido, impondo igualmente um prazo de caducidade para a instauração da ação judicial de impugnação do despedimento.

Este prazo de caducidade, embora menor em relação ao prazo previsto no artigo 387.º, n.º 2, do Código do Trabalho, não colide com nenhum princípio inderrogável da nossa ordem jurídica interna, nem sequer uma tal matéria é suscetível de integrar o núcleo essencial da ordem pública internacional do Estado, tal como plasmado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa [...].

Em suma, tendo as partes acordado que à relação contratual se aplicava a lei espanhola e prevendo esta legislação que no caso de despedimento tem de se verificar um “incumprimento grave e culposo do trabalhador” e que a decisão a proferir deve obediência ao princípio da defesa e da fundamentação expressa dos factos que motivam o despedimento, inexistem razões para aplicar a lei portuguesa, já que não está em causa o princípio constitucional da segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.

Em consequência, é a lei espanhola a lei competente para reger o litígio dos presentes autos, sendo diretamente aplicável o estatuído no citado artigo 59.º, n.º 3, do Estatuto dos Trabalhadores.

Ora, o prazo de 20 dias aí estipulado é um prazo de caducidade para a impugnação do despedimento. Ou seja, é um prazo prévio à instância processual cujo decurso extingue o direito do trabalhador, por falta atempada do seu exercício.

No caso, a decisão de despedimento foi proferida e comunicada ao Autor no dia 30 de Junho de 2014, produzindo efeitos de imediato, tendo a presente ação sido proposta apenas no dia 14 de Agosto de 2014, i.e., 33 dias úteis após aquela data.

Constata-se, assim, que, no momento em que o Autor apresenta o formulário visando a impugnação judicial do despedimento, já após o prazo de 20 dias úteis previsto no artigo 59.º, n.º 3, do Estatuto dos Trabalhadores, o seu direito à propositura da presente ação já se encontrava extinto por caducidade.

A caducidade, consistindo na invocação de facto que extingue o efeito jurídico dos factos articulados pelo Autor — o não exercício do direito por parte do titular e no prazo fixado pela lei — é uma exceção perentória que importa a absolvição do pedido (cf. artigo 573.º, n.º 3, do Código de Processo Civil).

Por tudo quanto fica acima exposto, ao abrigo dos citados preceitos legais e dos artigos 61.º, n.º 2 do Código de Processo do Trabalho, 576.º, n.º 3, e 579.º, ambos do Código de Processo Civil, o Tribunal decide julgar procedente, porque provada, a exceção de caducidade do direito de instaurar a presente ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento e, em consequência, decide absolver a Ré BB, S. L., do pedido.

Custas pelo Autor (cf. artigo 527.º, n.os 1 e 2 do Código de Processo Civil).

Fixa-se o valor da ação em € 38.342,53 (cf. artigos 98.º-P, n.º 2 do CPT e 297.º, n.º 1 do CPC).

Registe e notifique.»

2. Inconformado, o autor apelou para o Tribunal da Relação de Lisboa, que considerou procedente o recurso interposto, revogou a decisão recorrida e julgou a dita exceção de caducidade improcedente, determinando o prosseguimento da ação.

É contra o assim deliberado que, agora, a ré interpôs recurso de revista, em que formula as conclusões seguintes, explicitadas na sequência de convite que lhe foi dirigido, ao abrigo do n.º 3 do artigo 639.º do Código de Processo Civil:

«A) Não há dúvidas que o contrato de trabalho sub judice foi celebrado em Espanha, de acordo com a legislação espanhola e durante os oito anos que durou, foram conferidos os direitos ao Recorrente que assistem ao trabalhador naquela Ordem Jurídica (por aplicação da cláusula oitava do contrato de trabalho) e não na nossa ordem jurídica nacional:

- Valor da retribuição superior;
- 30 dias de férias;
- Subsídios de Julho, Natal e Março.

B) Entende o douto Acórdão recorrido que, não obstante as Partes aquando da celebração do contrato de trabalho em 01.12.2005 terem escolhido a aplicação da Lei Espanhola, tal aplicação é manifestamente incompatível com a ordem jurídica do foro, no caso a Lei Portuguesa, por violar o disposto no artigo 53.º e no n.º 10 do artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa.

C) Ora, com tal entendimento não pode a ora Recorrente concordar, como resulta da mui doutra Sentença proferida em Primeira Instância, por força do disposto nos artigos 41.º e 42.º ambos do Código Civil e ao abrigo da Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável Às Obrigações Contratuais (1980), o contrato deverá reger-se primeiramente pela lei escolhida pelas partes, escolha essa que deverá ser expressa ou pelo menos resultar inequivocamente do contrato e só na falta de escolha feita dentro desses parâmetros é que se aplicam os demais critérios supletivos aí previstos.

D) E neste sentido, primeiramente o douto Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (pág. 17, último parágrafo), que vem por fim a entender que a aplicação da lei Espanhola no que respeita ao despedimento

com justa causa colide com a Lei Portuguesa, pelo que nos termos do Artigo 6.º n.º 1 e 16.º da Convenção de Roma não seria aplicável o art. 3.º desta Convenção, e seria aplicada a lei Portuguesa sob pena de violação do disposto no artigo 53.º e no n.º 10 do artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa.

E) Salvo melhor entendimento, não tem porém fundamento o Douto Acórdão (pág. 27, 6.º parágrafo), quando conclui que da aplicação da lei espanhola resulta “sem sombra de dúvidas, a impossibilidade de qualquer tipo de contraditório por parte do visado (Autor, ora recorrente) anterior ao despedimento que se mostra desnecessário em face da Lei Espanhola”, nem tão pouco que não haja no ordenamento jurídico espanhol “direitos de audição e de defesa” do trabalhador.

F) Nem é verdade que a lei Espanhola “relegando para a fase jurisdicional a apresentação das suas provas” leva à “preterição eventual dos direitos de defesa do trabalhador...” (pág. 31 último parágrafo e primeiro parágrafo da pág. 32 do Douto Acórdão).

G) Desde logo, a questão a analisar não passa por verificar se a lei laboral em Espanha é igual à lei laboral Portuguesa, ou seja, se tem as mesmas disposições legais que o Código do Trabalho aprovado pela L. n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro,

H) Mas sim se a lei laboral espanhola priva o Trabalhador, no caso o Recorrido, da proteção que lhe é conferida pela aplicação de normas fundamentais, como os invocados artigos 53.º e 32.º n.º 10 da nossa Constituição, que ademais são de aplicação necessária e imediata,

I) Para isso teria o douto Acórdão de analisar cuidadosamente a legislação espanhola, em concreto os n.os 1, 3 a 7 do art. 55.º, o n.º 1 do art. 56.º e o n.º 3 do art. 59.º do Estatuto dos Trabalhadores de 1995 — Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 Março — Ministerio do Trabalho e Segurança Social - BOE 29 Março 1995, núm. 75 [pág. 9654],

J) Bem como o ponto 74. [da] Resolução de 23 de novembro de 2011, da Direção Geral do Trabalho, pela [qual] se regista e publica a Convenção Coletiva para as empresas de comércio por grosso e importadores de produtos químicos industriais, drogaria, perfumaria e afins (Boletim Oficial do Estado Núm. 301 quinta-feira 15 de dezembro de 2011 Sec. III. Pág. 137487).

K) Tanto quanto resulta do douto Acórdão não foi apreciada a lei laboral espanhola, pois não menciona os direitos de defesa e audição do trabalhador conferidos por esta,

L) É porém incontornável que de acordo com a lei espanhola, escolhida pelas partes no contrato, teria o Recorrido três possibilidades de audição e defesa:

1.ª - no “prazo de pelo menos três dias úteis e como máximo uma semana para o efeito de que possa, o afetado, realizar as alegações que considere oportunas” como resulta do art. 74.º da Convenção Coletiva, à semelhança do que prevê o art. 355.º do Código do Trabalho Português (meio de defesa omitido no douto Acórdão recorrido);

2.ª - apresentar no prazo de 20 dias pedido de conciliação perante o organismo público de mediação, arbitragem e conciliação competente, que levaria à interrupção do prazo de caducidade do exercício da ação, previsto no n.º 3 do art 59.º do Estatuto dos Trabalhadores, sem equivalente no ordenamento jurídico Português (meio de defesa também omitido no douto Acórdão recorrido);

3.ª - no prazo de vinte dias propor ação contra o despedimento também estabelecido no n.º 3 do art 59.º do Estatuto dos Trabalhadores e igualmente previsto no ordenamento jurídico Português.

M) O ordenamento jurídico Espanhol protege o direito fundamental do Trabalhador, no caso o Recorrido, quanto à segurança no emprego, proibindo os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos,

N) Conferindo-lhe o direito de reagir à comunicação de despedimento, que não determina uma imediata [...] extinção do contrato de trabalho enquanto não convalidada, enquanto não esgotados os indicados três meios de audição e defesa.

O) No caso sub iudice, o ora Recorrido, recebida a comunicação de despedimento em 30 de Junho de 2014, a qual não consubstancia uma extinção do contrato de trabalho (pois não convalidada) apesar da lei escolhida o permitir, não realizou as alegações que considerou oportunas, nem apresentou pedido de conciliação e veio apenas [...] propor em 14 de Agosto de 2014 a ação impugnação do seu despedimento.

P) Assim, salvo melhor entendimento da aplicação do ordenamento jurídico espanhol, não resulta qualquer violação do artigo 53.º e n.º 10 do artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa, pelo que terá de ser este ordenamento aplicável aos presentes autos como determinado pelo art. 3.º da Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável Às Obrigações Contratuais (1980).

Q) O ora Recorrido entendeu apenas usar do meio judicial de defesa, prescindindo dos outros dois que a lei convencionalizada pelas Partes lhe conferiam, quanto a este como entendeu, e bem, a douta Sentença de Primeira Instância, “o estabelecimento de um prazo mais reduzido de caducidade com vista à instauração da ação de impugnação do despedimento não pode ser tido como ofensivo dos princípios fundamentais da ordem pública internacional do Estado Português, sendo certo que em nenhum dos ordenamentos o trabalhador fica impedido de se opor ao despedimento por recurso à via judicial”.

R) Acrescentando: “Este prazo de caducidade, ... não colide com nenhum princípio inderrogável da nossa ordem jurídica interna, nem sequer uma tal matéria é suscetível de integrar o núcleo essencial da ordem pública internacional do Estado, tal como plasmado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa.”

S) Prescindindo o Autor, ora Recorrido, dos meios de reação extrajudiciais de contraditório e defesa, quando apresenta o formulário visando a impugnação judicial do despedimento, já após o prazo de 20 dias úteis previsto no artigo 59.º, n.º 3 do Estatuto dos Trabalhadores, o seu direito à propositura da presente ação já se encontrava extinto por caducidade.

T) Entendimento partilhado pelo Ministério Público.

U) Por tudo o exposto, e salvo melhor entendimento, o douto Acórdão recorrido, à revelia da Lei não considera a vontade e autonomia das partes na escolha da lei aplicável ao contrato, mas sobretudo não analisa na íntegra esta lei, chegando a omitir disposições do ordenamento jurídico Espanhol e consequentes direitos conferidos ao Trabalhador pela mesma, concluindo erradamente pela sua incompatibilidade com a Lei Fundamental de Portugal,

V) Viola assim o douto Acórdão lei substantiva, quer na interpretação, quer na aplicação, bem como na norma aplicável, em concreto viola o disposto no artigo 3.º da Convenção de Roma, ponto 74. da Resolução de 23 de novembro de 2011, da Direção Geral do Trabalho (Boletim Oficial do Estado Núm. 301, quinta-feira, 15 de dezembro de 2011 Sec. III. Pág. 137487), artigo 55.º n.º 7, n.º 3 do artigo 59.º do Estatuto dos Trabalhadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 Março — Ministerio do Trabalho e Segurança Social

— BOE 29 Março 1995, núm. 75, [pág. 9654]) e nos artigos 53.º e 32.º n.º 10 da Constituição da República Portuguesa.

W) Devendo em consequência, ser o douto Acórdão recorrido revogado e mantida a douta Sentença proferida em Primeira Instância, por justa e correta, nos factos, na aplicação do direito aos factos e na decisão, a qual absolve a Recorrente do pedido por caducidade do direito do Recorrido de propor a ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento nos termos da lei aplicável.»

O trabalhador/recorrido não contra-alegou.

Neste Supremo Tribunal, o Ex.mo Procurador-Geral-Adjunto emitiu parecer no sentido de que, face ao contido nos artigos 32.º, n.º 10, e 53.º da Lei Fundamental, normas constitucionais de aplicação necessária e imediata, é «aplicável à situação em análise a legislação portuguesa, pelo que tendo o trabalhador sido despedido em 30 de junho de 2014 e tendo a ação sido proposta em 14 de agosto de 2014, não se verificou a caducidade do direito de impugnar o despedimento – art. 387.º do CT –, devendo os autos prosseguir a sua tramitação, negando-se, deste modo, a Revista».

O aludido parecer, notificado às partes, não motivou qualquer resposta.

3. No caso vertente, as questões suscitadas são as que se passam a enunciar, segundo a ordem lógica que entre as mesmas intercede:

- Se à relação laboral são aplicáveis os preceitos legais e convencionais do ordenamento jurídico espanhol, como resulta do artigo 3.º da Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais [conclusões A) a R) e U) a W), na parte atinente, da alegação do recurso de revista];
- Sendo aplicável o ordenamento jurídico espanhol, se procede a exceção de caducidade do direito de ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento [conclusões S), T) e W), na parte atinente, da alegação do recurso de revista].

Preparada a deliberação, cumpre julgar o objeto do recurso interposto.

II

1. O tribunal recorrido deu como provados os factos seguintes:

- 1) A ré é uma pessoa coletiva de direito espanhol, com a sua sede em Espanha;
- 2) Em 1 de Dezembro de 2005, em Madrid, o autor e a ré subscreveram um acordo escrito denominado «Contrato de Trabalho por tempo indefinido»;
- 3) Nos termos do aludido acordo escrito, o autor passou a prestar serviços como comercial para a ré, com a categoria profissional de «Vendedor», o que fez sempre em Portugal;
- 4) Consta da cláusula oitava do referido acordo o seguinte teor: «As questões não previstas no presente

contrato ficam sujeitas à legislação em vigor aplicável e, nomeadamente, ao disposto no texto consolidado do Estatuto dos Trabalhadores, em especial no artigo 12.º, de acordo com a redação que lhe foi dada pelo RD 15/98, modificado pela Lei n.º 12/2001, de 9 de Julho (BOE de 10 de Julho) e no Convenio Coletivo de Comercio»;

5) A ré comunicou o despedimento ao autor, por escrito, no dia 30 de Junho de 2014;

6) O autor instaurou a presente ação de impugnação do despedimento no dia 14 de Agosto de 2014.

Os factos materiais fixados pelo tribunal recorrido não foram impugnados pelas partes, nem ocorre qualquer das situações referidas no n.º 3 do artigo 682.º do actual Código de Processo Civil, pelo que será com base nesses factos que hão de ser resolvidas as questões suscitadas no recurso.

2. A empregadora alega que é o ordenamento jurídico espanhol o aplicável aos presentes autos, como determina o artigo 3.º da Convenção de Roma sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais (1980), aditando que o acórdão recorrido «não considera a vontade e autonomia das partes na escolha da lei aplicável ao contrato, mas sobretudo não analisa na íntegra esta lei, chegando a omitir disposições do ordenamento jurídico Espanhol e consequentes direitos conferidos ao Trabalhador pela mesma, concluindo erradamente pela sua incompatibilidade com a Lei Fundamental de Portugal», infringindo «lei substantiva, quer na interpretação, quer na aplicação, bem como na norma aplicável, em concreto, viola o disposto no artigo 3.º da Convenção de Roma, ponto 74. da Resolução de 23 de novembro de 2011, da Direção Geral do Trabalho [...], artigo 55.º n.º 7, n.º 3 do artigo 59.º do Estatuto dos Trabalhadores [...] e nos artigos 53.º e 32.º n.º 10 da Constituição da República Portuguesa».

Anote-se que as instâncias, em sede de enquadramento jurídico, divergiram quanto ao apuramento da lei aplicável ao contrato: o tribunal de 1.ª instância decidiu ser aplicável a lei espanhola, enquanto o tribunal da Relação deliberou que se havia de atender à lei portuguesa, por ter considerado que a aplicação da Lei Espanhola é incompatível com a ordem jurídica do foro, a Lei Portuguesa, por violar o disposto no artigo 53.º e no n.º 10 do artigo 32.º da Constituição da República Portuguesa.

2.1. O contrato de trabalho em causa foi celebrado, em 1 de dezembro de 2005, em Madrid, sendo a ré uma pessoa coletiva de direito espanhol, com sede em Espanha, e teve por objeto a prestação à ré, pelo autor, de nacionalidade portuguesa, da atividade profissional de vendedor, o que este fez sempre em Portugal, pelo que se configura uma situação de tendencial conflito de aplicação de duas ordens jurídicas ao mesmo contrato de trabalho, o que demanda a definição da lei aplicável.

Para o efeito, considerando que o sobredito contrato de trabalho foi ajustado no dia 1 de dezembro de 2005 [facto provado 2)], aplica-se o disposto na Convenção sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, doravante citada como Convenção, aberta à assinatura em Roma, no dia 19 de junho de 1980, e a que Portugal aderiu pela convenção assinada no Funchal, em 18 de maio de 1992, aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 3/94 e ratificada pelo Decreto do Presidente da

República n.º 1/94, diplomas publicados no Diário da República, I Série-A, n.º 28, de 3 de fevereiro de 1994, vigente na ordem jurídica portuguesa desde 1 de setembro de 1994 (Aviso n.º 240/94, de 30 de agosto de 1994, no Diário da República, I Série-A, n.º 217, de 19 de setembro de 1994).

Registe-se que não é aplicável ao caso o 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), publicado no Jornal Oficial da União Europeia L 177, de 4 de julho de 2008, porquanto este Regulamento só é aplicável a partir de 17 de dezembro de 2009 [cf. Retificação ao Regulamento (CE) n.º 593/2008 assinalado, publicado no Jornal Oficial da União Europeia L 309, de 24 de novembro de 2009].

Saliente-se, por outro lado, que à data da celebração do contrato de trabalho vigorava o Código do Trabalho de 2003 (o Código de Trabalho de 2009 só entrou em vigor em 17 de fevereiro de 2009), cujo artigo 6.º, com a epígrafe «Lei aplicável ao contrato de trabalho», regia sobre a determinação da lei reguladora do contrato (n.os 1 a 3) e estabelecia expressas limitações aos critérios aí enunciados, fundadas «numa conexão mais estreita» e na prevalência de disposições imperativas (n.os 4 a 7).

Todavia, o n.º 2 do artigo 8.º da Constituição da República Portuguesa reza que «[a]s normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado Português», daí que o Direito Internacional convencional vigora na ordem interna como «fonte imediata e autónoma de Direito» e, segundo o entendimento dominante na doutrina portuguesa, «tem valor supralegal, ou seja, prevalece sobre a lei interna, anterior ou posterior» (cf. DÁRIO MOURA VICENTE, «O Direito Internacional Privado no Código do Trabalho», Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Volume IV, Almedina, Coimbra, 2004, pp. 20 e s.), sendo que GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA (Constituição da República Portuguesa Anotada, Volume I, 4.ª edição revista, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, p. 260) advertem que, «por mais indícios que possam carrear-se a favor da primazia do direito internacional sobre o direito interno (incluindo as leis), a sua afirmação sempre será motivo de controvérsia, dada a falta de uma explícita norma constitucional a estabelecer inequivocamente tal prevalência».

O certo é, porém, tal como assinala DÁRIO MOURA VICENTE, ob. cit., p. 21, que «não há verdadeira contradição entre as regras do Código e as da Convenção de Roma, antes os aspetos da determinação da lei aplicável ao contrato individual de trabalho que aquele disciplina não esgotam todos os problemas a este respeitantes que se encontram regulados na Convenção, e vice-versa; pelo que os textos em apreço se complementam mutuamente».

Há, pois, que conhecer as normas da Convenção, no que releva para o caso.

A Convenção abre com a definição do correspondente âmbito de aplicação, estatuidando que «é aplicável às obrigações contratuais nas situações que impliquem um conflito de leis» (artigo 1.º, n.º 1), logo referindo

as situações em que a mesma não se aplica (artigo 1.º, n.º 2), aí não se aludindo às obrigações contratuais relativas ao contrato de trabalho, matéria contemplada no artigo 6.º; segue-se a consagração do caráter universal da Convenção, que deve ser aplicada «mesmo que essa lei seja de um Estado não Contratante» (artigo 2.º), do princípio fundamental da liberdade de escolha da lei aplicável ao contrato (artigo 3.º), escolha que «deve ser expressa ou resultar de modo inequívoco das disposições do contrato ou das circunstâncias da causa» (artigo 3.º, n.º 1), e do princípio geral de que, se não tiver ocorrido a sobredita escolha, o contrato deve ser regulado pela lei do País com o qual apresente «uma conexão mais estreita» (artigo 4.º, n.º 1).

A estipulação de um regime específico para o contrato de trabalho é adotada no artigo 6.º da Convenção, de acordo com o qual, sem prejuízo do estipulado no seu artigo 3.º, «a escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato de trabalho, não pode ter como consequência privar o trabalhador da proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha, por força do n.º 2 do presente artigo» (n.º 1), inciso que estabelece que, 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 «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».

Sublinhe-se que o artigo 6.º da Convenção articula-se com o artigo 7.º, pelo que, ao aplicar-se, por força da Convenção, a lei de determinado País, «pode ser dada prevalência às disposições imperativas da lei de outro País com o qual a situação apresente uma conexão estreita se, e na medida em que, de acordo com o Direito deste último País, essas disposições forem aplicáveis, qualquer que seja a lei reguladora do contrato», sendo que, para decidir se deve ser dada prevalência a estas disposições imperativas, «ter-se-á em conta a sua natureza e o seu objeto, bem como as consequências que resultariam da sua aplicação ou da sua não aplicação» (n.º 1).

Neste plano de consideração, note-se que o artigo 6.º do Código do Trabalho de 2003 também acolhe, no respeitante à determinação da lei aplicável ao contrato de trabalho, o princípio da autonomia privada, ao estabelecer que o contrato de trabalho «rege-se pela lei escolhida pelas partes» (n.º 1), sujeitando tal faculdade das partes a limitações (n.os 4 a 7), embora o seu teor não seja idêntico ao acolhido na Convenção.

Tudo para concluir que, em princípio, o contrato de trabalho rege-se pela lei escolhida pelas partes e, doutra parte, que tal escolha pode ser expressa ou «resultar de modo inequívoco das disposições do contrato ou das circunstâncias da causa».

2.2. Analisado o contrato de trabalho celebrado entre as partes, emerge do respetivo clausulado que o trabalhador foi contratado para prestar «serviços como Comercial, incluído no grupo profissional/categoria/nível profissional de Vendedor, de acordo com o sistema de classificação profissional vigente na empresa, no centro de trabalho localizado em Portugal» (cláusula primeira), que o trabalhador receberia «uma retribuição total de XS/Convenio euros brutos anuais, que se distribuirão nos seguintes conceitos salariais, salário base e demais conceitos que define o Convenio do Comercio» (cláusula sexta) e que as questões não previstas ficariam sujeitas «à legislação em vigor resultante da aplicação e, nomeadamente, [ao] disposto no texto consolidado do Estatuto dos Trabalhadores e em especial no artigo 12.º, de acordo com a redação que lhe foi dada [pelo] RD 15/98, modificado pela Lei 12/2001, de 9 de julho [...] e no Convenio Coletivo do Comercio» (cláusula oitava).

Assim, resulta, expressamente, das mencionadas disposições contratuais que a lei espanhola foi a escolhida pelas partes para reger o contrato de trabalho.

Mas configurar-se-á fundamento para limitações à faculdade dessa escolha, nos termos estabelecidos no n.º 1 do artigo 6.º da Convenção?

A Convenção exclui a escolha da lei aplicável quando a lei escolhida pelas partes tenha como consequência «privar o trabalhador da proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha».

Qual a lei que seria aplicada na ausência de escolha pelas partes?

O n.º 2 do artigo 6.º da Convenção estipula que, «[n]ão obstante o disposto no artigo 4.º [Lei aplicável na falta de escolha] e na falta de escolha feita nos termos do artigo 3.º [Liberdade de escolha], 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 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».

No caso, o trabalhador, no cumprimento do contrato de trabalho celebrado, «passou a prestar serviços como Comercial para a ré, com a categoria profissional de Vendedor, o que fez sempre em Portugal» [facto provado 3)], logo importa indagar se a operada escolha da lei aplicável teve como consequência privar o trabalhador da proteção que lhe garantem as disposições imperativas da lei portuguesa aplicável.

2.3. Estando em causa um despedimento efetivado, por escrito, em 30 de Junho de 2014 [facto provado 5)], há que atender à disciplina legal do despedimento por facto imputável ao trabalhador contida no

Código do Trabalho de 2009, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, em vigor a partir de 17 de Fevereiro de 2009, diploma a que pertencem os demais preceitos a citar adiante, sem menção da origem. No Título II (Contrato de Trabalho), Capítulo VII (Cessação do Contrato de Trabalho), Secção I (Disposições gerais sobre cessação do contrato de trabalho), o artigo 338.º, sob a epígrafe «Proibição de despedimento sem justa causa», reza que é proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos, estatuindo o artigo 339.º, com o título «Imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho», que o regime estabelecido no assinalado capítulo «não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou por contrato de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes ou em outra disposição legal», sendo que o artigo 340.º, entre as modalidades de cessação do contrato de trabalho, prevê o «despedimento por facto imputável ao trabalhador» [alínea c)].

A Secção IV (Despedimento por iniciativa do empregador), Subsecção I (Modalidades de despedimento), Divisão I (Despedimento por facto imputável ao trabalhador), contém a noção de justa causa de despedimento (artigo 351.º), logo passando a explicitar as regras de procedimento relativas à pertinente modalidade de despedimento, concretamente, o procedimento prévio de inquérito (artigo 352.º), a comunicação da intenção de proceder ao despedimento e da correspondente nota de culpa (artigo 353.º), a consulta do processo e a resposta à nota de culpa (artigo 355.º), a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, bem como a apresentação de cópia integral do procedimento à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem juntar o seu parecer fundamentado (artigo 356.º) e a subsequente decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador (artigo 357.º), sendo de notar que, na referida decisão, não podem «ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade» (n.º 4) e que a aludida decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respetiva, caso aquele seja representante sindical ou quando o trabalhador comunique ao empregador que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical (artigo 356.º, n.º 6).

Adite-se que o artigo 358.º disciplina o procedimento de despedimento em caso de microempresa, classificação acolhida na alínea a) do n.º 1 do artigo 100.º, e que se reconduz àquelas empresas que empregam menos de 10 trabalhadores.

Resta atentar nas regras sobre a apreciação judicial do despedimento.

O artigo 387.º determina que a regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial (n.º 1), podendo o trabalhador opor-se ao despedimento, «mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias, contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior» (n.º 2), sendo certo que, na ação de apreciação judicial do despedimento, «o empregador apenas pode invocar factos e fundamentos constantes de decisão de despedimento comunicada ao trabalhador» (n.º 3).

Tudo para concluir que a escolha da lei espanhola para disciplinar a relação laboral firmada privaria o trabalhador, que sempre prestou trabalho em Portugal, da proteção que lhe garantiriam as disposições imperativas da lei que seria aplicável, na falta de escolha, concretamente, as disposições imperativas do Código do Trabalho de 2009 respeitantes ao regime de cessação do contrato de trabalho.

Assim, nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 6.º da Convenção, a lei aplicável ao contrato de trabalho celebrado entre as partes é a lei portuguesa.

Tendo-se concluído, com alicerce no estatuído nos n.os 1 e 2 do artigo 6.º da Convenção, que a lei aplicável ao contrato em causa é a portuguesa, fica prejudicada a consideração da invocada aplicação de normas de aplicação imediata e necessária.

Nesta conformidade, improcedem as conclusões A) a R) e U) a W), na parte atinente, da alegação do recurso de revista.

Considerando que foi deliberado que a lei portuguesa deve reger o contrato de trabalho, fica prejudicado o conhecimento da questão suscitada nas conclusões S), T) e W), na parte atinente, da alegação do recurso de revista.

Efetivamente, o n.º 2 do artigo 608.º do Código de Processo Civil, aplicável aos acórdãos proferidos pelo Supremo Tribunal de Justiça, nos termos do preceituado nos artigos 663.º, n.º 2, e 679.º daquele Código, estatui que o tribunal deve resolver todas as questões que as partes tenham submetido à sua apreciação, exceptuadas aquelas cuja decisão esteja prejudicada pela solução dada a outras.

III

Pelo exposto, delibera-se negar a revista e confirmar o acórdão recorrido, embora com diferente fundamentação.

Custas da revista, a cargo da recorrente.

Anexa-se o sumário do acórdão.

Lisboa, 12 de maio de 2016

Pinto Hespanhol (Relator)

Gonçalves Rocha

Ana Luísa Geraldes

Fonte: <http://www.dgsi.pt>