



PARLAMENTO EUROPEU

2009 - 2014

Documento de sessão

A7-0291/2013

20.9.2013

RELATÓRIO

Melhorar o direito internacional privado: regras de competência aplicáveis no domínio do emprego
(2013/2023(INI))

Comissão dos Assuntos Jurídicos

Relatora: Evelyn Regner

ÍNDICE

	Página
PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU	3
EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS.....	6
PARECER DA COMISSÃO DO EMPREGO E DOS ASSUNTOS SOCIAIS.....	11
RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO	14

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU

Melhorar o direito internacional privado: regras de competência aplicáveis no domínio do emprego (2013/2023(INI))

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta os artigos 12.º, 15.º, 16.º, 27.º, 28.º, 30.º e 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,
 - Tendo em conta o artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia,
 - Tendo em conta os artigos 45.º, 81.º e 146.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia,
 - Tendo em conta os acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia nos processos C-18/02¹, C-341/05² e C-438/05³,
 - Tendo em conta o artigo 48.º do seu Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão dos Assuntos Jurídicos e o parecer da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A7-0291/2013),
- A. Considerando que a revisão do Regulamento de Bruxelas I⁴ foi um grande sucesso, uma vez que introduziu consideráveis melhorias nas regras sobre competência e reconhecimento e execução das decisões em matéria civil e comercial na União Europeia;
- B. Considerando que o âmbito do processo de reformulação não contemplou certas questões de direito do trabalho;
- C. Considerando que o Acordo Interinstitucional de 28 de novembro de 2001⁵ prevê que a técnica da reformulação será usada para atos que sejam frequentemente alterados;
- D. Considerando que é importante assegurar a coerência entre as regras que regem a competência para determinado litígio e as regras sobre o direito a aplicar a um litígio;

¹Acórdão do Tribunal (Sexta Secção) de 5 de Fevereiro de 2004 no Processo C-18/02, Danmarks Rederiforening, agindo por conta de DFDS Torline A/S *versus* LO Landsorganisationen i Sverige, agindo por conta de Sjöfolk Facket för Service och Kommunikation, Coletânea 2004 p. I-01417.

² Acórdão do Tribunal (Grande Secção) de 18 de dezembro de 2007 no Processo C-341/05, Laval un Partneri Ltd *versus* Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet, Coletânea 2007 p. I-11767.

³Acórdão do Tribunal (Grande Secção) de 11 de dezembro de 2007 no Processo C-438/05, International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union *versus* Viking Line ABP e OÜ Viking Line Eesti, Coletânea 2007 p. I-10779.

⁴ Regulamento (UE) 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 (JO L 351 de 20.12.2012, p. 1).

⁵ Acordo Interinstitucional, de 28 de novembro de 2001, para um recurso mais estruturado à técnica de reformulação dos atos jurídicos (JO C 77 de 28.3.2002, p. 1).

- E. Considerando que é também uma grande preocupação do direito internacional privado a nível europeu impedir o "forum shopping" – especialmente quando tal possa ocorrer em detrimento da parte mais fraca, como os trabalhadores em especial – e assegurar o mais elevado nível possível de previsibilidade quando à competência;
- F. Considerando que, como princípio geral, a competência jurisdicional deve incumbir ao tribunal que esteja mais proximamente ligado ao processo;
- G. Considerando que vários processos judiciais europeus de alta visibilidade relativos à competência judiciária e ao direito aplicável aos contratos de trabalho individuais e às ações coletivas geraram o receio de que as disposições nacionais sobre o direito do trabalho pudessem ser prejudicadas por regras europeias e levar, em certos casos, à aplicação da legislação de um Estado-Membro pelo tribunal de outro Estado-Membro¹;
- H. Considerando que, dada a extrema importância do direito do trabalho para as entidades constitucionais e políticas dos Estados-Membros, é importante que o direito europeu respeite as tradições nacionais neste domínio;
- I. Considerando que é também do interesse de uma boa administração da justiça que os tribunais procedam, na medida do possível, a um alinhamento das regras sobre competência jurisdicional com as regras sobre o direito laboral em vigor;
- J. Considerando que seria pertinente avaliar se são necessárias alterações às regras sobre competência judiciária no domínio do direito do trabalho;
- K. Considerando, em especial no que respeita às ações coletivas, que a competência jurisdicional deve incumbir aos tribunais do Estado-Membro em que a ação coletiva ocorreu ou deva ocorrer;
- L. Considerando, no que respeita aos contratos de trabalho individuais, que se deveria garantir, na medida do possível, que a competência jurisdicional incumbisse aos tribunais do Estado-Membro que tivessem a conexão mais próxima com a relação de trabalho;
1. Congratula as instituições pela revisão com sucesso do Regulamento Bruxelas I;
 2. Considera que a Comissão deveria prosseguir o exame sobre as questões de direito laboral na perspetiva de uma eventual futura revisão;
 3. Assinala que um dos principais princípios no direito internacional privado no plano jurisdicional é a proteção da parte mais fraca e que o objetivo de proteção dos trabalhadores está contemplado nas atuais regras sobre competência judicial;
 4. Nota que os trabalhadores estão geralmente bem protegidos pelas regras de competência em questões laborais quando são réus em processos intentados pelas suas entidades patronais através das cláusulas de atribuição de competência exclusiva estabelecidas no Regulamento Bruxelas I;

¹ Ver em especial as circunstâncias do Processo C-438/05, *International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*, Coletânea 2007 p. I-10779.

5. Insta a Comissão a examinar se o atual enquadramento legal constituído pelo Regulamento Bruxelas I tem suficientemente em conta as especificidades das ações coletivas no domínio laboral;
6. Convida a Comissão a ter em especial atenção as seguintes questões:
 - (a) Se, no respeitante à responsabilidade de um trabalhador ou de um empregador, ou de uma organização que representa os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores, pelos danos decorrentes de ações coletivas, o artigo 7.º, n.º 2, do Regulamento Bruxelas I deve ser interpretado como fazendo referência ao local em que a ação coletiva tenha ocorrido ou venha a ocorrer e se é necessário o alinhamento com o artigo 9.º do Regulamento Roma II;
 - (b) Se, nos casos em que um trabalhador proceda judicialmente contra uma entidade patronal, a cláusula supletiva que se aplica quando não existe local habitual de trabalho deve ser reformulada de forma a remeter para o local da empresa de onde o trabalhador recebe ou recebeu instruções diárias, e não para o local onde foi recrutado;
7. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho, à Comissão e ao Comité Económico e Social Europeu.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Em 12 de dezembro de 2012, foi assinada a reformulação do Regulamento Bruxelas I relativo à competência e ao reconhecimento e execução de decisões em matéria civil e comercial¹. A reformulação do regulamento introduziu um certo número de importantes melhorias, em especial a abolição do processo de *exequatur*, o que significa que a execução de uma decisão noutra Estado-Membro será no futuro muito mais fácil.

Contudo, o âmbito do processo de reformulação não abrangeu certos aspetos das regras sobre competência que se aplicam ao direito do trabalho, embora muitos académicos creiam que há necessidade de ajustamentos neste domínio.

É por esta razão que a comissão dos Assuntos Jurídicos decidiu elaborar um relatório de iniciativa sobre a questão da competência no domínio do direito do trabalho, tendo em vista a próxima alteração do Regulamento Bruxelas I.

Um certo número de decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia no domínio do direito internacional privado e do direito de trabalho suscitaram receios de que as regras da União Europeia possam afetar as regras que protegem os direitos dos trabalhadores nos Estados-Membros. A relatora está convicta que estes receios são exagerados, mas que são necessários alguns melhoramentos a fim de garantir que a legislação nacional não seja prejudicada no mercado interno.

O direito do trabalho é um domínio em que a União Europeia tem apenas uma influência relativamente reduzida. Diferentes Estados-Membros construíram diferentemente o equilíbrio entre os direitos dos trabalhadores, as atividades sindicais e a liberdade empresarial. Não cabe à União Europeia, neste momento, tentar interferir com a legislação nacional neste domínio – o destino do proposto Regulamento Monti II sobre o direito à greve demonstrou que se trata de uma área extremamente sensível.

Não obstante, tendo em vista a liberdade de circulação dos trabalhadores e do capital na União Europeia, a União estabeleceu regras que regulam, em situações transfronteiriças, quais as instâncias jurisdicionais dos Estados-Membros que têm o direito de decidir de litígios, inclusive no domínio do direito do trabalho.

Como se explicou, o direito do trabalho é um domínio particularmente sensível, e as regras específicas existentes no Regulamento Bruxelas I quanto aos contratos de trabalho individuais refletem esta realidade. Uma vez que o objetivo da relatora é proteger as regras individuais dos Estados-Membros sobre o trabalho relativamente a interferências das instâncias de outros Estados-Membros, a relatora está convicta que é importante assegurar que, na medida do possível, um Estado-Membro tenha competência sobre os litígios em que o seu próprio direito do trabalho seja aplicável. A competência e o direito aplicável devem ser o do mesmo Estado-Membro, tanto quanto possível.

¹ Regulamento (UE) 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 (JO L 351 de 20.12.2012, p. 1).

Este princípio deve ser aplicado a dois diferentes domínios: Greve (I.) e Contratos individuais de trabalho (II.)

I. Ação coletiva

Os direitos e obrigações, bem como o papel legal, dos sindicatos e organizações semelhantes, variam de Estado-Membro para Estado-Membro. A ação coletiva, que é legalmente protegida pela Constituição de alguns Estados-Membros, pode ser ilegal noutros, por exemplo, se não for seguido um procedimento específico.

Reconhecendo este facto, o Artigo 9.º do Regulamento Roma II sobre o direito aplicável às obrigações extracontratuais¹ especifica que “a lei aplicável a uma obrigação extracontratual no que diz respeito à responsabilidade de uma pessoa que age na qualidade de trabalhador ou de empregador, ou das organizações que representam os respetivos interesses profissionais, pelos danos decorrentes de ações coletivas, pendentes ou executadas, é a lei do país no qual a ação tenha ocorrido ou venha a ocorrer”.

Esta disposição assegura que, em caso de greve, o direito aplicável é o direito do Estado-Membro em questão. No Processo *Torline*², o Tribunal de Justiça decidiu em 2004 que, ao abrigo das regras em vigor naquele momento, cabia aos tribunais dinamarqueses decidir da legalidade de uma greve que decorria na Suécia, e conceder compensações. O Regulamento Roma II esclarece agora que seria aplicável o direito sueco mas as regras sobre competência não se alteraram com a reformulação do Regulamento Bruxelas I, o que significa que o tribunal dinamarquês continuaria agora a decidir sobre a legalidade da ação, mas aplicando o direito sueco.

Tal é potencialmente desvantajoso para os trabalhadores e dirigentes sindicais que exercem os seus direitos constitucionais, mas significa também que, em certos casos, os tribunais que tomam decisões sobre greves terão que aplicar direito estrangeiro, reduzindo assim necessariamente a qualidade da justiça, uma vez que estarão menos familiarizados com regras estrangeiras sobre greve.

A relatora crê, por conseguinte, que as regras sobre competência relativas aos litígios sobre as relações de trabalho devem ser alinhadas com as regras relevantes sobre o direito aplicável. O tribunal do Estado-Membro em que ocorra ou deva ocorrer uma greve deve assim ser competente para decidir sobre os litígios com ela relacionados.

II. Contratos individuais de trabalho

No que respeita aos contratos individuais de trabalho, o atual Regulamento Bruxelas I reconhece já a situação específica prevendo regras especiais de proteção para os trabalhadores, da mesma forma que contém regras especiais para proteger os consumidores e os segurados.

¹ Regulamento (CE) n.º 864/2007 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de julho de 2007, relativo à lei aplicável às obrigações extra-contratuais (Roma II), JO L 199 de 31.7.2007, p. 40.

² Acórdão do Tribunal (Sexta Secção) de 5 de fevereiro de 2004 no Processo C-18/02, Danmarks Rederiforening, agindo por conta de DFDS Torline A/S *versus* LO Landsorganisationen i Sverige, agindo por conta de SEKO Sjöfolk Facket för Service och Kommunikation, Colectânea 2004 p. I-01417.

Contudo, a relatora pensa que as atuais regras poderiam ser significativamente melhoradas. Já se fizeram alguns melhoramentos em recentes alterações ao Regulamento Bruxelas I, mas não se deu atenção suficiente à importante ligação entre a competência para litígios de trabalho e o sistema jurídico aplicável ao contrato de trabalho.

Neste contexto, as regras de competência divergem: um conjunto de regras aplica-se quando o empregador for réu (II.A.) e aplica-se outro conjunto de regras quando o réu for o trabalhador (II.B.).

II.A. Processos contra o empregador

Nos casos em que o empregador seja o réu, um processo pode ter início, em conformidade com o Artigo 21.º do Regulamento Bruxelas I reformulado, quer no domicílio do empregador, quer no local em que, ou a partir do qual um trabalhador habitualmente executa o seu trabalho (ou no último local em que o fez caso já não esteja a ser remunerado por esse empregador). Se não for possível identificar um local habitual de trabalho (ou local a partir do qual o trabalho era habitualmente executado), esse critério será substituído pelo local em que se situa a empresa que contratou o trabalhador.

O critério supletivo do local de recrutamento é raramente relevante, uma vez que mesmo em casos em que não existe um local estável de trabalho, há normalmente uma base estável a partir da qual o trabalhador executava o seu trabalho; contudo, podem surgir problemas no setor dos transportes internacionais: pessoal das companhias aéreas, condutores de pesados, transportes marítimos, etc. Nestes casos, é muitas vezes difícil determinar a partir de onde trabalhava o trabalhador, uma vez que a sociedade e os meios de transporte podem encontrar-se registados em diferentes Estados-Membros, podendo a gestão relevante localizar-se num Estado-Membro terceiro e o domicílio do trabalhador num quarto.

A este propósito, o local de recrutamento não é, enquanto critério, geralmente nem lógico nem no interesse do trabalhador, uma vez que muitas vezes não haverá uma conexão real entre um local de recrutamento e o trabalho quotidiano¹.

A relatora propõe portanto que seja abolido o critério supletivo do local de recrutamento. Adotar o critério excessivamente abrangente do Regulamento Roma II (o local com uma conexão mais próxima tendo em conta as circunstâncias²) é insuficientemente preciso para a determinação prévia clara da jurisdição competente.

A relatora propõe assim um critério supletivo do local de atividade que dá ao trabalhador instruções diárias sobre os trabalhos a efetuar. A ligação entre os tribunais competentes e a relação de trabalho efetiva é assim suscetível de ser mais forte nos casos em que um critério supletivo for necessário devido à ausência de um local habitual de trabalho.

Além disso, a relatora apoia a ideia de um fórum adicional disponível para os trabalhadores, designadamente o do local a partir do qual o trabalhador foi recrutado. Este dever-se-ia aplicar, como nos Estados Unidos³, em casos em que o empregador tenha tomado medidas

¹ Ugljesa Grusic, *Jurisdiction in employment matters under Brussels I: a reassessment*, I.C.L.Q. 2012, 61(1), 91-126.

² Artigo 8.º, n.º 4.

³ *Runnels v TMSI Contractors, Inc* 764 F 2d 417 (5th Cir 1985); *Clark v Moran Towing & Transp Co* 738 F

específicas para recrutar o trabalhador a partir de um Estado-Membro e os termos do contrato reconheçam uma conexão estreita e continuada entre o trabalhador e esse Estado-Membro (como o pagamento de custos de viagem regulares ou custos da mudança para o Estado-Membro de origem, etc.).

II.B. Processos contra o trabalhador

Os processos em que os trabalhadores são réus são relativamente raros em direito do trabalho, e dizem respeito apenas a um pequeno grupo de casos.

Atualmente, a fim de proteger os trabalhadores, estes só podem ser acionados no Estado-Membro de residência¹. Tal significa porém que, por exemplo para os trabalhadores transfronteiriços, o Estado-Membro competente e o Estado-Membro cujo direito é aplicável são dois Estados-Membros diferentes.

A relatora propõe portanto que, no interesse da coerência jurídica e de todas as partes, tanto empregadores como trabalhadores, o fórum do domicílio do trabalhador no Artigo 22.º, n.º 1 do Regulamento Bruxelas I reformulado seja complementado por um fórum adicional do “local onde ou a partir do qual o trabalhador habitualmente executa o seu trabalho ou o último local em que o tenha feito”. Obviamente não há necessidade de uma cláusula supletiva adicional neste caso, uma vez que o fórum existente do domicílio do trabalhador continuaria a estar disponível ainda que não houvesse local habitual de trabalho.

III. Conclusão

Tendo em vista o que antecede, a relatora propõe as seguintes modificações às regras de Bruxelas I sobre a competência no domínio do direito do trabalho:

1. Um fórum exclusivo para litígios relativos à greve, em conformidade com o Regulamento Roma II, do local em que a greve ocorra ou tenha ocorrido;
2. Em casos em que o trabalhador acione o empregador, uma reformulação da cláusula supletiva quando não há local habitual de trabalho, de forma a remeter para o local de atividades a partir do qual o trabalhador tenha recebido instruções diárias e não para o local de recrutamento.
3. Nos casos em que um trabalhador acione o empregador, um fórum adicional do Estado-Membro a partir do qual o trabalhador foi recrutado e em que o empregador tenha especificamente tomado medidas para o recrutar a partir desse Estado-Membro e o contrato de trabalho reconheça laços continuados entre o trabalhador e esse Estado-Membro.
4. Nos casos em que o empregador acione o trabalhador, um fórum adicional do local habitual de trabalho, sem uma cláusula supletiva.

O objetivo destas modificações é proteger coletiva e individualmente os trabalhadores, que são geralmente a parte mais fraca nas relações de trabalho, e também assegurar a coerência jurídica e impedir que as tradições jurídicas nacionais sejam preteridas no domínio do direito

Supp 1023 (ED La 1990); Mabry v Fuller-Shuwayer Co, Ltd 50 NC App 245 (1981).

¹ Artigo 22.º do Regulamento Bruxelas I reformulado.

do trabalho, assegurando, na medida do possível, que a competência e o direito aplicável coincidam.

5.9.2013

PARECER DA COMISSÃO DO EMPREGO E DOS ASSUNTOS SOCIAIS

dirigido à Comissão dos Assuntos Jurídicos

sobre o melhoramento do direito internacional privado: regras de competência aplicáveis ao emprego
(2013/2023(INI))

Relatora de parecer: Ria Oomen-Ruijten

SUGESTÕES

A Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais insta a Comissão dos Assuntos Jurídicos, competente quanto à matéria de fundo, a incorporar as seguintes sugestões na proposta de resolução que aprovar:

- A. Considerando que a reformulação do Regulamento (CE) n.º 44/2001 do Conselho, de 22 de dezembro de 2000, relativo à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial (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 (reformulação)) não contemplou as regras de competência judicial aplicáveis aos litígios em matéria laboral;
 - B. Considerando que o Acordo Interinstitucional de 28 de novembro de 2001¹ prevê que a técnica da reformulação será usada para atos que sejam frequentemente alterados, o que não foi o caso do Regulamento (CE) n.º 44/2001 do Conselho, de 22 de dezembro de 2000; que, nestes casos, a utilização da técnica da reformulação constitui uma limitação injustificada dos direitos de codecisão do Parlamento Europeu;
 - C. Considerando que, em princípio, a competência jurisdicional deve caber ao tribunal do Estado-Membro que esteja mais estreitamente vinculado ao processo; considerando, no caso específico das ações de greve, que a competência deve caber aos tribunais do Estado-Membro onde essas ações se tenham verificado ou venham a ser empreendidas;
1. Assinala que um dos principais princípios no direito internacional privado no plano

¹ Acordo Interinstitucional, de 28 de novembro de 2001, para um recurso mais estruturado à técnica de reformulação dos atos jurídicos (JO C 77 de 28.3.2002, p. 1).

jurisdicional é a proteção da parte mais fraca e que o objetivo de proteção dos trabalhadores está contemplado nas atuais regras sobre competência judicial;

2. Nota que os trabalhadores estão geralmente bem protegidos pelas regras de competência em questões laborais quando são réus em processos intentados pelas suas entidades patronais através das cláusulas exclusivas de atribuição de competência estabelecidas no Regulamento Bruxelas I;
3. Apela à tomada de medidas para melhorar as regras de competência judicial aplicáveis a processos relacionados com contratos de trabalho individuais;
4. Apela à Comissão para que proponha uma alteração ao regulamento Bruxelas I no sentido do estabelecimento de um foro exclusivo para litígios relativos a ações de greve, no local onde a greve se tenha verificado ou venha a ocorrer;
5. Apela à Comissão para que proponha uma alteração ao artigo 19.º do Regulamento Bruxelas I para assegurar que o trabalhador possa demandar em justiça a sua entidade patronal nos tribunais do Estado-Membro em que o trabalhador esteja domiciliado.

RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO

Data de aprovação	5.9.2013
Resultado da votação final	+ : 30 - : 2 0 : 4
Deputados presentes no momento da votação final	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Stephen Hughes, Jean Lambert, Verónica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Siiri Oviir, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
Suplente(s) presente(s) no momento da votação final	Malika Benarab-Attou, Richard Howitt, Anthea McIntyre, Ria Oomen-Ruijten, Antigoni Papadopoulou, Csaba Sógor

RESULTADO DA VOTAÇÃO FINAL EM COMISSÃO

Data de aprovação	17.9.2013
Resultado da votação final	+ : 24 - : 0 0 : 0
Deputados presentes no momento da votação final	Raffaele Baldassarre, Luigi Berlinguer, Sebastian Valentin Bodu, Françoise Castex, Christian Engström, Marielle Gallo, Giuseppe Gargani, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sajjad Karim, Klaus-Heiner Lehne, Antonio López-Istúriz White, Antonio Masip Hidalgo, Jiří Maštálka, Alajos Mészáros, Bernhard Rapkay, Evelyn Regner, Francesco Enrico Speroni, Dimitar Stoyanov, Alexandra Thein, Rainer Wieland, Cecilia Wikström, Tadeusz Zwiefka
Suplente(s) presente(s) no momento da votação final	Eva Lichtenberger, Angelika Niebler, József Szájer, Axel Voss
Suplente(s) (nº 2 do art. 187º) presente(s) no momento da votação final	Olle Schmidt