



A DIÁSPORA DOS TRABALHADORES RUMO A PORTUGAL E O PAPEL DO DIREITO DA UNIÃO EUROPEIA: A REVOLUÇÃO LABORAL DO SÉC. XXI

The worker's diaspora towards Portugal and the role of European Union law: the labor revolution of the 21st century.

Lurdes Varregoso Mesquita

Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto, Portugal

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3491-1921>

E-mail: mlcm@estg.ipp.pt

Maria João Machado

Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto, Portugal

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0196-232X>

E-mail: mjm@estg.ipp.pt

Maria Malta Fernandes

Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto, Portugal

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1857-1488>

E-mail: mdf@estg.ipp.pt

Patrícia Anjos Azevedo

Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto, Portugal

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0779-9076>

E-mail: patricia_anjos_azevedo86@hotmail.com

Sérgio Tenreiro Tomás

Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto, Portugal

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1017-6467>

E-mail: smt@estg.ipp.pt

Susana Sousa Machado

Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto, Portugal

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8434-2398>

E-mail: scm@estg.ipp.pt

Trabalho enviado em 18 de março de 2022 e aceito em 18 de julho de 2022



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Rev. Quaestio Iuris., Rio de Janeiro, Vol. 16, N.01., 2023, p. 01- 24.

Lurdes Varregoso Mesquita, Maria João Machado, Maria Malta Fernandes, Patrícia Anjos Azevedo, Sérgio Tenreiro Tomás e Susana Sousa Machado

DOI: 10.12957/rqi.2023.66071

RESUMO

Os nómadas digitais são trabalhadores que desenvolvem a sua atividade profissional com recurso à Internet, não sendo obrigados a comparecer, pessoalmente, nas instalações do empregador, com a frequência habitual verificada nos contratos de trabalho tradicionalmente maioritários.

O objetivo deste trabalho é analisar o nomadismo digital de uma perspectiva jurídica, tendo como base o ordenamento jurídico português e o Direito da União Europeia e Internacional, usando como metodologia a análise dos diplomas legais e da doutrina.

Este trabalho inicia por fazer o enquadramento do fenómeno do nomadismo digital, onde se referem as eventuais vantagens da sua posta em prática, quer na perspectiva dos empregadores, quer dos trabalhadores.

No segundo capítulo parte-se da premissa que o nomadismo digital irá ganhar terreno nos próximos anos. Não obstante a inexistência de dados objetivos que ratifiquem esta posição é possível detetar algumas tendências e contextos que o permitem adivinhar com alguma margem de segurança. Também se constata que, nesta matéria, o Direito da União Europeia ainda não revelou a coragem necessária para dinamizar, em termos legislativos, o nomadismo digital.

No capítulo seguinte analisa-se a questão sobre a lei do país aplicável aos contratos de trabalho, sempre que o trabalhador desempenhe a sua atividade laboral em um país distinto do país da sua entidade empregadora. Neste contexto é natural que surjam os chamados litígios transfronteiriços, importando determinar a competência dos tribunais portugueses, matéria que é tratada no capítulo 4.

Nos últimos dois capítulos são analisados os aspetos relacionados com a segurança social, no que aos nómadas digitais diz respeito, onde o Direito da União Europeia tem um papel relevante e o enquadramento fiscal dos seus rendimentos.

PALAVRAS-CHAVE: trabalhadores; países industrializados; países em desenvolvimento; nómadas digitais; revolução laboral.

ABSTRACT

Digital nomads are workers who carry out their professional activity using the Internet, and are not obliged to appear, in person, at the employer's premises, with the usual frequency seen in traditionally majority employment contracts.

The objective of this work is to analyse digital nomadism from a legal perspective, based on the Portuguese legal system and European and International Union Law, using as a methodology the analysis of legal diplomas and doctrine.

This work begins by framing the phenomenon of digital nomadism, referring to the possible advantages of putting it into practice, both from the perspective of employers and workers.



Rev. Quaestio Iuris., Rio de Janeiro, Vol. 16, N.01., 2023, p. 01- 24.

Lurdes Varregoso Mesquita, Maria João Machado, Maria Malta Fernandes, Patrícia Anjos Azevedo, Sérgio Tenreiro Tomás e Susana Sousa Machado

DOI: 10.12957/rqi.2023.66071

The second chapter starts from the premise that digital nomadism will gain ground in the coming years. Despite the lack of objective data that confirm this position, it is possible to detect some trends and contexts that allow you to guess with some safety margin. It can also be seen that, in this matter, European Union law has not yet shown the necessary courage to boost, in legislative terms, digital nomadism.

The following chapter analyses the question of the law of the country applicable to employment contracts, whenever the worker carries out his work activity in a country other than the country of his employer. In this context, it is natural that the so-called cross-border disputes arise, and it is important to determine the competence of the Portuguese courts, a matter that is dealt with in chapter 4.

In the last two chapters, aspects related to social security are analysed, with regard to digital nomads, where European Union Law has a relevant role and the tax framework of their income.

KEYWORDS: workers; industrialized countries; developing countries; digital nomads; labour revolution.

1. INTRODUÇÃO: NÓMADAS DIGITAIS – ENQUADRAMENTO DO FENÓMENO

O uso crescente das novas tecnologias de informação e comunicação provocou alterações em vários aspetos da vida em sociedade, mas, também, no Direito do Trabalho “até porque é um dos ramos do Direito mais permeável à mudança e que sofre mais invasão com as novas tecnologias” e, nessa medida, “a tecnologia, hoje em dia digital, impregna as relações laborais do mesmo modo que ocorre no restante âmbito da vida social” (MOREIRA, 2021).

MAKIMOTO e MANEIRAS (1997) foram os primeiros autores a definir o conceito de “nómada digital”, como alguém “independente (de tempo e lugar), cujo estilo de vida está relacionado com três recursos principais: dispositivos móveis inteligentes, banda larga e acesso rápido à Internet, permitindo a comunicação a distância, e acesso aos dados na nuvem”. Note-se que esta afirmação decorreu num tempo em que as possibilidades associadas à Internet faziam parte de um mundo imaginário, mas os referidos autores apresentavam já uma visão da tecnologia que podia revolucionar a vida, em especial referiam-se à conciliação entre tempo de trabalho e tempo de lazer.

Segundo BENÍTEZ (2021), os nómadas digitais correspondem a um perfil de pessoas que nasceram entre a década de 1980 e finais da década de 1990, bastante familiarizados com as ferramentas digitais, também conhecidos por *millennials*, e que mudam de trabalho com regularidade, porque não têm estabilidade económica, ou porque não se sentem integrados nas organizações onde desempenham a sua atividade.



Por seu turno, e segundo THOMPSON (2018), os nómadas digitais selecionam a sua localização, tendo por base opções de lazer e expectativas quanto a um estilo de vida e não por motivos de trabalho.

O nomadismo digital não se pode confundir com o trabalho remoto, enquanto trabalho desenvolvido fora do contexto de um escritório tradicional, tal como acontece com o teletrabalho. Será mais correto afirmar que se trata de uma modalidade de trabalho remoto, mas em regime de mobilidade temporal internacional (BENÍTEZ, 2021). Note-se que o nomadismo digital não tem correspondência direta com o teletrabalho, já que os nómadas digitais não têm uma localização geográfica fixa, podendo mudar com frequência a sua residência e o local a partir do qual prestar a sua atividade remotamente através do uso de meios eletrónicos. Esta mobilidade de tempo e de lugar é o que verdadeiramente caracteriza o fenómeno do nomadismo digital.

Esta nova forma de prestar trabalho é apresentada como vantajosa, tanto para trabalhadores, como para empregadores, bem como para os países que acolhem os nómadas digitais (LIVRO VERDE, 2021¹). De facto, os trabalhadores sentem-se mais livres de escolher onde querem residir, trabalham de forma autónoma, contactam com diferentes culturas e têm acesso a um leque mais alargado de funções (LIVRO VERDE, 2021). Já as empresas podem contratar trabalhadores geograficamente dispersos aumentando, assim, o seu âmbito de recrutamento e reduzem custos com as instalações e outras despesas associadas (LIVRO VERDE, 2021). Também os países de acolhimento podem retirar vantagens como a atração de pessoal qualificado, com capacidade financeira, que podem promover a economia local (LIVRO VERDE, 2021).

Apesar das inegáveis vantagens, o fenómeno do nomadismo digital suscita questões juridicamente controvertidas, que iremos analisar de seguida.

2. A PERTINÊNCIA DO DESEMPENHO DE FUNÇÕES LABORAIS NO ESTRANGEIRO, VIA TELETRABALHO

O nomadismo digital, na esfera do contrato de trabalho, irá, inapelavelmente, explodir nos próximos anos², não só graças à evolução da tecnologia e ao facto de vivermos num mundo cada

¹ Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, 2021. Acesso em 13/03/2021:

<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d>.

² Ehn, Karin, Jorge, Ana, e Marques-Pita, Manuel. Digital Nomads and the Covid-19 Pandemic: Narratives About Relocation in a Time of Lockdowns and Reduced Mobility, 2022. Social Media+ Society, 8(1), 20563051221084958. Acesso em 16/07/2022: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/20563051221084958> ;



vez mais global, mas também como resultado da pandemia causada pela doença de Covid-19³, a qual obrigou à adoção do teletrabalho em muitas empresas e à introdução na vida dos seus protagonistas de ferramentas informáticas que jamais serão abandonadas e que permitem o trabalho à distância⁴.

Dentro deste espectro, somam-se as vantagens para o trabalhador, no sentido de poder desempenhar as suas funções laborais em países onde a economia, os aspetos fiscais, familiares ou mesmo o clima lhe permitirão adquirir mais bens e serviços por menos dinheiro, inflacionando, assim, os seus ganhos salariais, ou ser mais feliz ou sentir-se mais realizado.

Na perspetiva das empresas, abre-se também a oportunidade de recrutar mão de obra estrangeira ou deslocalizada, sem o ónus destes trabalhadores terem de emigrar ou mudar de residência, assim como pouparem gastos com a logística dos postos de trabalho quando estes têm lugar no seio das suas instalações.

O desejo dos trabalhadores desempenharem a sua atividade profissional enquanto residem em outros ordenamentos jurídicos pode, no entanto, encontrar resistências por parte de entidades empregadoras mais tradicionais, fossilizadas, que exigem proximidade física dos seus trabalhadores por meras crenças do passado (SOUSA, 2016); de um patronato mais controlador que considera que a distância não permite gerir com vara de ferro a produtividade do seu funcionário; porque os impactos negativos do teletrabalho são superiores aos positivos (BARUCH, 2000); ou, simplesmente, porque as tarefas a desempenhar pelo trabalhador não são compatíveis com esta modalidade de contrato de trabalho.

Não obstante a realidade digital dos dias atuais, importa analisar se do ponto de vista jurídico estão abertas as autoestradas que permitam que o nomadismo laboral seja prática habitual na realidade do tecido empresarial (SOUSA, 2016).

MESSENGER, Jon. Teletrabalho: Covid-19 anuncia revolução no mercado do trabalho-Nações Unidas. Centro Regional de Informação para a Europa Ocidental das Nações Unidas, publicação em 17/12/2020. Acesso em 16/07/2022: <https://unric.org/pt/teletrabalhocovid-19-anuncia-revolucao-no-mercado-do-trabalho/> . OIT. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía

práctica Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2020. Acesso em 16/07/2022: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf .

³ No epicentro da pandemia o Governo português aprovou um regime excecional e temporário através do Decreto-lei nº10 – A/2020, de 13 de março, prevendo no seu artigo 29.º: “Durante a vigência do presente decreto-lei, o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas.”

⁴ Não obstante este otimismo, O Eurostat evidencia que o número de pessoas a trabalhar em casa tem vindo a aumentar lentamente. No final de 2019 apenas 5,4% dos trabalhadores na UE-27 geralmente trabalhava em casa. Acesso em 13/03/2022: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en .



Em Portugal, o artigo 166.º, n.º 4, alínea b) do Código do Trabalho (CT), determina que o acordo do teletrabalho deve conter “O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho” (SOUSA, 2016). Deste modo, prevendo o acordo que o trabalhador desempenhará a sua atividade em um país estrangeiro, o mesmo terá legitimidade laboral para ali desempenhar a sua atividade sem que isso lhe traga repercussões disciplinares.

O n.º 7 do referido artigo permite, ainda, que um trabalhador adira ao teletrabalho, podendo eventualmente desempenhar as suas funções no estrangeiro, quando dispõe:

no caso de a atividade contratada com o trabalhador ser, pela forma como se insere no funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com o regime de teletrabalho, a proposta de acordo feita pelo trabalhador só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa.

Compreende-se a lógica do legislador, porquanto não basta que o contexto seja, em abstrato, compatível com o teletrabalho, outrossim que no caso em concreto de um trabalhador, o seu desempenho e a respetiva produtividade não possam ser colocados em causa, sendo a entidade empregadora, naturalmente, aquela que está na posse da informação que lhe permita decidir em conformidade.

Por sua vez, o LIVRO VERDE (2021) aborda a importância de aprofundar e melhorar a regulação do teletrabalho nas suas diferentes dimensões, apresentando uma panóplia de medidas que visam legitimar esta forma de trabalho.

Quanto ao Direito da União Europeia, importa recordar os acordos-quadro dos parceiros sociais europeus sobre teletrabalho (2002)⁵ e digitalização (2020)⁶.

O Acordo-quadro de 2002 estabelece um quadro geral de regras em matéria de teletrabalho, acordado numa base voluntária entre o trabalhador e o empregador em causa com o objetivo de promover o desenvolvimento desta nova forma de trabalho, salvaguardando simultaneamente a proteção dos trabalhadores e os interesses das entidades patronais.

⁵ Em 2000, a Comissão Europeia lançou uma primeira fase de consulta dos parceiros sociais sobre a modernização das relações de trabalho, que conduziu, em 2002, à adoção do acordo-quadro sobre teletrabalho. O acordo, que foi assinado pela CES, UNICE/UEAPME e CEEP, define o teletrabalho e estabelece, à escala europeia, um quadro geral para as condições de trabalho dos teletrabalhadores. Atribui a estes a mesma proteção global que aos trabalhadores que exercem as suas atividades nas instalações da empresa e destaca sete domínios-chave em que as especificidades do teletrabalho devem ser tomadas em conta. Acesso em 13/03/2022: https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf

⁶ Acesso em 13/03/2022: https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

São, por isso, hoje numerosos em Portugal os trabalhadores por conta de outrem, que prestam habitualmente o seu trabalho no estrangeiro, ao serviço de empregadores com sede no estrangeiro, que pretendem, temporariamente (quanto tempo?), trabalhar a partir de Portugal.

Podem manter o *status quo*? O contrato de trabalho, celebrado para vigorar num determinado país, ao abrigo de uma determinada lei nacional, mantém-se ou tem que ser alterado? As condições de trabalho e emprego vigentes no país de origem da relação laboral (relativas a remuneração, duração do trabalho, férias, faltas, acidentes de trabalho, etc.) mantêm-se ou devem ser harmonizadas com a lei em vigor no país de destino (no nosso caso, Portugal)? Ou seja, a situação laboral do trabalhador mantém-se sem alterações ou há ajustes a fazer?

Nada obsta, claro, no caso dos trabalhadores nómadas digitais, que as partes fixem, no contrato de trabalho ou em acordo posterior, as regras a observar no âmbito da sua relação laboral, mas, num eventual litígio que oponha trabalhador e empregador, a conformidade de tal clausulado vai ser aferida por comparação com um determinado corpo de normas nacionais vigentes. Qual? O da lei do lugar da celebração e execução, pelo menos inicial, do contrato, o da sede da empregadora, o do domicílio do trabalhador, o da localização atual do trabalhador (caso não tenha alterado o domicílio), no caso, a lei portuguesa, ou outro?

Segundo RAMOS e FERREIRA (2021), as partes podem, por exemplo, estabelecer

se o trabalhador é, ou não, totalmente livre de escolher o local a partir de onde preste trabalho, ou se depende de acordo com o empregador, ou se a margem de liberdade de escolha do local pelo trabalhador se cinge a certo espaço territorial (no país, em determinados países, na EU) e se se admite que para outros espaço esteja dependente do acordo do empregador.

A grande questão prende-se com a lei aplicável ao contrato de trabalho e às condições de trabalho e emprego e se a mesma é suscetível de mudar conforme o trabalhador se desloca, por sua iniciativa e não por determinação do empregador, de um país para outro.

Primeira constatação, não existe um regime legal específico, nacional ou europeu, que regule este tipo de relações laborais (LIVRO VERDE, 2021), do mesmo modo que não existe um direito do trabalho uniforme. É necessário, por isso, recorrer ao instrumento que regula, em geral, a lei aplicável aos contratos e, em especial, ao contrato de trabalho.

Referimo-nos ao 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).

Uma primeira nota sobre a aplicabilidade de um regulamento comunitário a qualquer estrangeiro, de dentro ou de fora da UE. O artigo 2.º do Regulamento determina a sua aplicação universal, ou seja, “a lei designada pelo presente regulamento é aplicável mesmo que não seja a lei



de um Estado-Membro”. Claro que para que tal aconteça o litígio tem que ser julgado por uma jurisdição da UE, no caso que nos interessa, por hipótese, Portugal. E qual a lei aplicável segundo o Regulamento?

Segundo o Regulamento, “a liberdade das partes de escolherem o direito aplicável [é] uma das pedras angulares do sistema” (considerando 11) e, em consonância com este princípio, o artigo 3.º estabelece que o contrato se rege “pela lei escolhida pelas partes”. O artigo 3.º, n.º 1 não estabelece qualquer limite a esta escolha, que pode recair sobre qualquer ordem jurídica estadual⁸, no entanto, deve ser expressa ou resultar de forma clara do contrato ou das circunstâncias do caso⁹. A escolha tão pouco depende de qualquer laço objetivo entre o contrato e a lei escolhida.

O mesmo princípio da livre escolha de lei é enunciado no artigo 8.º, n.º 1¹⁰, especificamente para o contrato individual de trabalho, no entanto este princípio é temperado porque não pode “privar o trabalhador da protecção que lhe proporcionam as disposições não derogáveis por acordo, ao abrigo da lei que, na falta de escolha, seria aplicável”¹¹.

E que lei seria esta? Nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 8.º várias hipóteses se colocam:

(i) A lei do país em que o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato ou, na sua falta, [a lei do país] a partir do qual o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato. Não se considera que o país onde o trabalhador presta

⁸ No entanto, o próprio artigo 3.º, nos n.ºs 2 e 3, salvaguarda a aplicação de normas imperativas da lei que, na falta de escolha das partes, seria objetivamente competente: (1) no caso de todos os elementos relevantes da situação se situarem, no momento da escolha, num país que não seja o país da lei escolhida; e (2) no caso de todos os outros elementos relevantes da situação se situarem, no momento da escolha, num ou em vários Estados-Membros, e a escolha ter recaído sobre uma lei que não seja a de um Estado-Membro.

⁹ Admitindo a possibilidade de uma escolha tácita “inferida das particulares circunstâncias do negócio concreto”, ou seja, “não tendo as partes expressamente escolhido a lei que rege o contrato de trabalho deverá o julgador recorrer ao teor das cláusulas constantes do contrato de trabalho e às demais circunstâncias relevantes para apurar qual a lei que as partes tiveram em vista”, vd. acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 29.06.2015, processo n.º 529/13.0TTOAZ.P1, de que foi relator a Desembargadora Fernanda Soares (Consultado em 13/03/2022: <https://jurisprudencia.csm.org.pt>).

¹⁰ Conforme o considerando (34) do Regulamento Roma I, este não afeta a aplicação da diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, alterada pela Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018).

¹¹ O considerando (35) do Regulamento estabelece que “Os trabalhadores não deverão ser privados da protecção que lhes é conferida pelas disposições que não podem ser derogadas por acordo ou que só podem sê-lo a seu favor”, ou seja, estabelece-se, tal como no artigo 3.º, um padrão de alternatividade que assegura ao trabalhador a aplicação das normas imperativas mais favoráveis. Sobre a aplicação da lei portuguesa nestas condições, vd. acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.05.2016, processo n.º 2998/14.2TTLSB.L1.S1, de que foi relator o Conselheiro Pinto Hespanhol, e a seguinte conclusão extraída do sumário: “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 protecção 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” (Consultado em 13/03/2022: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/>).

habitualmente o seu trabalho mude quando o trabalhador estiver temporariamente empregado noutro país (n.º2)^{12/13};

(ii) Se não for possível determinar a lei aplicável nos termos do n.º 2, o contrato é regulado pela lei do país onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador¹⁴;

(iii) Se resultar do conjunto das circunstâncias que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com um país diferente do indicado anteriormente, é aplicável a lei desse outro país¹⁵.

Outras ressalvas existem ainda, que asseguram, por exemplo, a aplicação de normas de aplicação imediata do país do foro (art.º 9.º) ou que impedem a aplicação de normas da lei competente que sejam incompatíveis com a ordem pública do foro¹⁶.

¹² O considerando (36) esclarece que “a prestação de trabalho noutro país deverá ser considerada temporária caso se pressuponha que o trabalhador retomará o seu trabalho no país de origem, após o cumprimento das suas tarefas no estrangeiro. A celebração de um novo contrato de trabalho com o empregador originário ou com um empregador pertencente ao mesmo grupo de empresas que o empregador originário não deverá impedir que se considere que o trabalhador presta temporariamente o seu trabalho noutro país”.

¹³ Sobre a aplicação do n.º2 do artigo 8.º, vd. acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 22.05.2019, processo n.º 4800/16.1T8MTS.P1, de que foi relator o desembargador Nelson Fernandes, e a seguinte conclusão extraída do sumário: “Deste modo, estando o trabalhador deslocado na Alemanha quando sofreu o acidente de trabalho, sendo a remuneração mínima aí estabelecida superior quer à estabelecida em Portugal quer à que era efetivamente paga, àquela se impõe atender para efeitos de cálculo das indemnizações/pensões devidas ao sinistrado” (Consultado em 13/03/2022: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/>).

¹⁴ Sobre a aplicação deste dispositivo vd. acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 04.10.2018, processo n.º 40/15.5T8BCL.G1, de que foi relator o Desembargador Antero da Veiga, e a seguinte conclusão extraída do sumário: “Tendo os trabalhadores de nacionalidade Espanhola sido contratados por empresa sediada em Portugal para prestar serviço em França, sem acordo quanto à lei aplicável, esta será a Portuguesa, nos termos do n.º 3 do art.º 8.º Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de Junho de 2008” (Consultado em 13/03/2022: <http://www.dgsi.pt>).

¹⁵ Sobre a aplicação da lei portuguesa nestas circunstâncias vd. acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.04.2012, processo n.º 914/09.2TTLSB.L1-4, de que foi relatora a Desembargadora Maria José Costa Pinto, e a seguinte conclusão extraída do sumário: “Apesar de a R ter a sua sede na Holanda, de o contrato de trabalho ter sido celebrado naquele país e de aí decorrerem os trabalhos de construção civil que o trabalhador executou, aquela estreita conexão [“o trabalhador ser de nacionalidade portuguesa e ser residente neste país (...), o contrato de trabalho desenvolveu-se pessoalmente entre familiares (o único sócio da sociedade empregadora é familiar do A.), ambos de nacionalidade portuguesa, o A. desconhece a língua holandesa e as instruções de trabalho eram dadas em português”) determina a aplicabilidade da lei portuguesa nos termos do artigo 6.º, n.º 4 do Código do Trabalho de 2003” (Consultado em 13/03/2022: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/>).

¹⁶ Cfr. acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 04.10.2018, processo n.º 40/15.5T8BCL.G1, de que foi relator o Desembargador Antero da Veiga, e a seguinte conclusão extraída do sumário: “Nos termos do art.º 3º da Diretiva (e art.º 9º do Regulamento (CE) n.º 593/2008) e independentemente da lei aplicável, devem ser garantidos aos trabalhadores e relativamente às matérias aí referidas, as condições mínimas previstas na legislação do Estado-membro onde o trabalho for executado”. Sobre a aplicação da lei portuguesa nestas condições, vd. acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 04.11.2015, processo n.º 2998.14.2TTLSB.L1-4, de que foi relator o Desembargador Leopoldo Soares, e a seguinte conclusão extraída do sumário: “Daqui resulta, que a falta de possibilidade legal de audição do trabalhador, mais que não seja em sede das imputações que lhe são feitas antes de ser alvo de despedimento (quer em termos da respetiva inadmissibilidade ou mera imprevisibilidade de resposta a tais imputações como forma de exercício do devido contraditório) viola normas constitucionais nacionais (portuguesas) de aplicação necessária e imediata; isto é o n.º 10º do artigo 32º da nossa CRP em conjugação com o supra citado artigo 53º do mesmo Diploma Fundamental”. Ou, ainda, o acórdão do mesmo Tribunal, de 15.12.2011, processo n.º 149/04.0TTSC.L1-4, de que foi relatora a Desembargadora Albertina Pereira, e a seguinte conclusão extraída do sumário: “Num contrato de trabalho plurilocalizado, a escolha da lei aplicável (a

Deste quadro legal resulta que: (i) as partes têm liberdade para escolher qualquer lei para regular o seu contrato de trabalho; (ii) a falta de escolha é solucionada pela aplicação da lei que apresente com o caso a conexão mais estreita; (iii) em qualquer caso, o trabalhador, enquanto parte contratualmente mais fraca, é protegido pelas disposições mais favoráveis da lei que na falta de escolha seria aplicável ou, finalmente, pela lei do foro.

Em face deste quadro normativo complexo, que não tem em consideração a situação específica dos nómadas digitais, é aconselhável que as partes escolham expressamente a lei nacional aplicável ao contrato, que estabeleçam as condições essenciais da prestação do trabalho e, mais do que isso, que prevejam os termos e as condições em que o trabalhador pode mudar de país no âmbito da execução do seu trabalho.

Duas notas finais neste contexto para assinalar que as diretivas sobre destacamento de trabalhadores¹⁷ não constituem, longe disso, solução de referência e que enquadrar a situação laboral dos nómadas digitais passa por ter presente que um dos pilares fundadores da União Europeia é a livre circulação de trabalhadores de que estes trabalhadores nos dias de hoje são o expoente máximo.

4. RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS LABORAIS TRANSFRONTEIRIÇOS – A COMPETÊNCIA INTERNACIONAL DOS TRIBUNAIS PORTUGUESES

A. ENQUADRAMENTO DA QUESTÃO E REGIME LEGAL APLICÁVEL

A circunstância de uma relação jurídica laboral ser plurilocalizada determinará, em caso de litígio, que se questione sobre qual o tribunal competente para dirimir esse litígio. Porquanto, quando algum dos elementos da causa (as partes, o pedido ou a causa de pedir) está em conexão

lei laboral das ilhas Caimão - que admite a cessação do contrato de trabalho sem justa causa e não exige procedimento disciplinar), não pode ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe garantem as disposições imperativas da lei que, na falta de escolha, seria objectivamente competente, que no caso é a portuguesa, em cuja Constituição da República se consagra o princípio fundamental da segurança no emprego e a proibição dos despedimentos sem justa causa (art.º 53.º)” (Ambos consultados em 13/03/2022: <https://jurisprudencia.csm.org.pt/>). No sentido da desnecessidade de substituir à lei competente a lei portuguesa, vd. o acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 05.05.2014, processo n.º 525/09.2TTPT.P1, de que foi relator o desembargador António José Ramos, e a seguinte conclusão extraída do sumário: “Tendo as partes acordado que à relação contratual se aplicava a lei francesa, e prevendo esta legislação que no caso de despedimento tem de se verificar uma “cause réelle et sérieuse”, e o procedimento disciplinar deve obediência ao princípio do contraditório, da defesa e da fundamentação da decisão, inexistem razões para aplicar a lei portuguesa, já que não está em causa o princípio constitucional da segurança no emprego, consagrado no artigo 53º da CRP”.

¹⁷ Referimo-nos às Diretivas 96/71/CE, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços; e 2018/957, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE.



com a ordem jurídica de um Estado diferente do português, é necessário avaliar se a ação deve ser intentada num tribunal português ou no tribunal de um outro Estado. Dito de outro modo, se os tribunais portugueses (em bloco) assumem ou rejeitam conhecer essa causa.

A competência internacional dos tribunais portugueses vem regulada no Código de Processo Civil Português (CPC)¹⁸, nos artigos 59.º, 62.º, 63.º e 94.º e, ainda, no artigo 37.º, n.º 2, da Lei da Organização do Sistema Judiciário¹⁹. No caso de se tratar de um litígio de natureza laboral, o Código de Processo do Trabalho²⁰ dispõe, no artigo 10.º, que os juízos do trabalho são internacionalmente competentes “nos casos em que a ação pode ser proposta em Portugal, segundo as regras de competência territorial internas” (princípio da coincidência²¹), ou “em que os factos que integram a causa de pedir na ação tenham sido praticados, no todo ou em parte, em território português” (princípio da causalidade). São, ainda, competentes, quando ocorre “destacamento para outros Estados de trabalhadores contratados por empresas estabelecidas em Portugal”; e, para “[a]s questões relativas a conselhos de empresas europeus e procedimentos de informação e consulta em que a administração do grupo esteja sediada em Portugal ou que respeita a empresa do grupo sediada em Portugal”.

Porém, a própria lei processual civil ordinária dispõe que sobre ela prevalece a legislação de direito internacional, porventura existente e aplicável ao caso, através de tratados e convenções, assim como o direito europeu. A existência destes instrumentos internacionais será aferida caso a caso, conforme os Estados envolvidos. Sobre as convenções celebradas entre países lusófonos, veja-se MESQUITA, 2021. Em particular no espaço de justiça europeu, são relevantes a Nova Convenção de Lugano²² e o 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 comercial²³⁻²⁴. Acrescente-se, que a legislação europeia é aplicável

¹⁸ Aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho.

¹⁹ Lei n.º 62/2013, de 26 de agosto.

²⁰ Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 09 de novembro.

²¹ Para aferir da verificação dessa coincidência, atende-se aos critérios de competência territorial interna, previstos nos artigos 13.º ou 14.º do Código de Processo do Trabalho, isto é, o domicílio do Réu ser em território português (regra geral) ou, nas ações emergentes de contrato de trabalho intentadas por trabalhador contra a entidade empregadora, em alternativa, aqui ser o lugar da prestação de trabalho ou o do domicílio do autor.

²² Ver a Decisão 2009/430/CE do Conselho. A Convenção relativa à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões em matéria civil e comercial (publicada em JO L 147, 10.6.2009) abrange a Comunidade Europeia, a Islândia, a Noruega, a Suíça e a Dinamarca.

²³ Doravante, designado RB I(bis), o qual se encontra em vigor desde 10 de janeiro de 2015. Este não foi o primeiro Regulamento europeu nesta matéria. Antecedeu-lhe o Regulamento (CE) n.º 44/2001 do Conselho, de 22 de dezembro de 2000, que, por sua vez, tomou o lugar da Convenção de Bruxelas de 1968.

²⁴ Após o Brexit, nas relações que envolvam o Reino Unido, rege, por ora, a Convenção de Haia sobre a Escolha do Foro. Julga-se, contudo, que esta cooperação poderá evoluir através da participação do Reino Unido na Nova Convenção de Lugano ou de um eventual novo acordo bilateral com a União Europeia, que inclua a escolha de

ainda que o elemento de ligação a outro ordenamento jurídico remeta para um Estado terceiro (fora da União Europeia)²⁵, ou seja, “[a]s regras de competência do Regulamento (UE) n.º 1215/2012, de 12 de Dezembro de 2012, aplicam-se desde que o demandado tenha domicílio num Estado-Membro; à competência dos tribunais desse Estado-Membro, decorrente das normas do Regulamento, não obsta a circunstância de o demandado não ser nacional desse Estado ou de nenhum outro Estado da União Europeia, nem a circunstância de a relação material controvertida possuir elementos de conexão com a ordem jurídica de um Estado não Membro da União Europeia”²⁶.

Sobre o âmbito de aplicação material, o Regulamento abrange as questões de direito privado patrimonial²⁷. Apesar da ausência de referência expressa, considera-se também abrangida a matéria laboral. De facto, na esteira do que já se entendia à luz da Convenção de Bruxelas e do Regulamento Bruxelas I, o conceito de matéria civil e comercial deve ser interpretado de forma autónoma, sem estar condicionado por interpretações próprias dos ordenamentos jurídicos internos e, nesse pressuposto, a matéria civil é considerada em sentido amplo, incluindo as relações laborais. Aliás, o RB I (bis) prevê, na secção 5 (art.ºs 21.º a 23.º) um foro especial, protecionista do trabalhador, para aferir a competência internacional em matéria de contratos individuais de trabalho.

B. FORO INTERNACIONAL COMPETENTE EM MATÉRIA DE CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO À LUZ DO REGULAMENTO BRUXELAS I (BIS)

Partindo do pressuposto de que a competência é aferida tendo em conta a relação jurídica tal como vem configurada na petição inicial e atendendo ao pedido que, a final, é formulado, o foro geral atendível, à luz do Regulamento europeu, é o do domicílio do demandado (art.º 4.º). Foro esse que é imperativo quando seja a entidade patronal a demandar o trabalhador (art.º 22.º, n.º 1). Porém, se for o trabalhador a propor uma ação contra a entidade patronal e esta for domiciliada num Estado-

jurisdição, a lei aplicável, o reconhecimento e execução de sentenças em matéria civil, comercial, de insolvência e de família.

²⁵ Cfr. Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 01 de março de 2005, *Andrew Owusu v. N. B. Jackson* (Processo C-281/02). Acesso em 13/03/2022: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62002CJ0281>.

²⁶ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 1 de junho de 2017 (Proc. 10310/16.0T8PRT-A.P1, Relator Aristides Rodrigues de Almeida).

²⁷ O art.º 1.º, n.º 2, do Regulamento, exclui matéria relativa ao estado e à capacidade jurídica das pessoas singulares ou aos regimes de bens do casamento ou de relações que, de acordo com a lei que lhes é aplicável, produzem efeitos comparáveis ao casamento; às falências, concordatas e processos análogos; à segurança social; à arbitragem; às obrigações de alimentos decorrentes de uma relação familiar, parentesco, casamento ou afinidade; aos testamentos e sucessões, incluindo as obrigações de alimentos resultantes do óbito.



Membro (EM), tanto pode ser demandada: (i) nos tribunais do EM no qual tiver domicílio²⁸ [art.º 21.º, n.º 1, al. a)]; assim como, (ii) no tribunal do EM do lugar onde ou a partir do qual o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho, ou do lugar onde efetuou mais recentemente o seu trabalho; ou, ainda, (iii) se o trabalhador não efetua ou não efetuava habitualmente o seu trabalho num único país, no tribunal do lugar onde se situa ou se situava o estabelecimento que contratou o trabalhador [art.º 21.º, n.º 1, al. b) i e ii]. Estes mesmos elementos de conexão definidos na indicada alínea b), podem ser usados se a entidade patronal não for domiciliada num EM (art.º 21.º, n.º 2).

Como é notório, os elementos de conexão consagrados em alternativa, ao alcance do trabalhador, protegem a sua posição, na medida em que o aproximam do tribunal competente. Por outro lado, o Regulamento admite ainda o recurso ao princípio da coincidência, para efeitos de determinação da competência internacional, quando o requerido não tiver domicílio num EM, porquanto consagra que a mesma possa ser aferida pela lei do EM do demandante (art.º 6.º, n.º 1). No caso do ordenamento português, resultaria na aplicação do artigo 10.º do Código de Processo do Trabalho, já supramencionado.

Sobre a determinação da competência internacional através de pacto de jurisdição inserido no contrato de trabalho, embora o Regulamento o permita, dentro das condições previstas nos artigos 23.º e 25.º do Regulamento²⁹, é necessário um especial cuidado com os casos em que o pacto seja privativo de jurisdição e, por essa via, seja feita uma atribuição “extraespaço europeu”. Nestes pactos de jurisdição, em geral, não é aceitável que seja mais fácil retirar competência aos Estados-Membros e entregar essa competência a um Estado que não integra a União Europeia; deve, por isso, respeitar-se as limitações impostas nos artigos 15.º, 19.º e 23.º, do Regulamento. Em matéria laboral, sendo uma área ainda mais sensível, tem-se entendido que não são válidos os pactos de jurisdição que afastem totalmente as jurisdições que resultem do Regulamento. Ou seja, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, os pactos de jurisdição, quando celebrados em matéria

²⁸ Nos termos do artigo 63.º do Regulamento, caso se trate de sociedade ou outra pessoa coletiva ou associação de pessoas singulares ou coletivas, considera-se que o domicílio é no lugar em que tiver a sua sede social; a sua administração central; ou, o seu estabelecimento principal. Por sua vez, o artigo 20.º, n.º 2, consagra uma extensão quando admite, nos casos de contrato individual de trabalho celebrado com uma entidade patronal que não tenha domicílio num EM mas aqui tenha uma filial, agência ou outro estabelecimento num EM, que para os litígios resultantes do funcionamento dessa filial, agência ou estabelecimento, se considere que a entidade patronal tem o seu domicílio nesse EM.

²⁹ Não sendo aplicável a “CEIForo – Convenção sobre os Acordos de eleição do foro”, de 30 de junho de 2005, na medida em que são excluídos do seu âmbito de aplicação os acordos exclusivos relativos aos contratos de trabalho (art.º 2.º, n.º 2, alínea b), da CEIForo).

de contrato individual de trabalho, só são válidos se acrescentarem novas jurisdições a que o trabalhador possa recorrer para fazer valer os seus direitos³⁰.

Considerando todo o exposto, e tomando como referência a situação de um trabalhador que presta trabalho em Portugal e cuja entidade patronal está domiciliada noutro Estado, caso o trabalhador tenha a pretensão de a demandar, com fundamento no contrato de trabalho, vejamos em que circunstâncias os tribunais portugueses assumiriam a competência para dirimir esse litígio. Assim, se a entidade patronal tiver domicílio num EM, os tribunais portugueses devem considerar-se competentes caso o trabalhador tenha domicílio em Portugal ou aqui preste habitualmente o seu trabalho³¹ ou, ainda, aqui tenha sido o lugar onde mais recentemente prestou trabalho; de modo diferente, se a entidade patronal não tiver domicílio num EM, a competência dos tribunais portugueses pode ainda ser determinada pela lei doméstica, o que determina, no caso português, a aplicação do princípio da coincidência ou do princípio da causalidade, atendendo às normas atributivas de competência internacional previstas no Código de Processo do Trabalho, já referidas. Logo, nesta hipótese, em ação emergente de contrato de trabalho que seja proposta por trabalhador contra a entidade empregadora, os tribunais portugueses considerar-se-ão competentes desde que o trabalho seja prestado em Portugal ou o trabalhador tenha domicílio em Portugal ou, ainda, se algum facto que constitui a causa de pedir ocorreu em Portugal, como por exemplo o lugar da celebração do contrato.

Constata-se, compreensivelmente, haver uma especial atenção e proteção do trabalhador na determinação do tribunal internacionalmente competente, nos casos de litígios laborais plurilocalizados.

³⁰ Cfr. Acórdãos do Tribunal de Justiça, n.º C-154/11, de 19 de julho de 2012 e n.ºs C-168/16 e C-169/16, de 14 de setembro de 2017, proferidos ainda à luz do Regulamento 44/2001, mas igualmente aplicáveis para interpretação do RB I(bis). Ver, ainda, na jurisprudência nacional, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 8 de maio de 2019 (Proc. 27383/17.0T8LSB.L1.S1, Relator Ferreira Pinto).

³¹ Ver, sobre a noção de local de trabalho e local da habitual prestação de trabalho, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10 de setembro de 2014 (Proc. 2641/13.7TTLSB.L1-4, Relator José Eduardo Sapateiro). Aqui se decidiu: “...cruzando, quer a atividade económica da Ré (melhor dizendo, do Grupo a que ela pertence) e que se traduz na exploração da aviação civil de cariz privado e não regular -, quer a categoria e a atividade profissional do recorrente com esse conceito difuso ou diluído de local de trabalho, (...), sendo necessário alegar e demonstrar bastante mais do que os factos articulados pelo Autor e os elementos documentais que os suportam, para se lograr situar, com rigor e segurança, em Portugal «o lugar onde o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho» (no fundo, o espaço aéreo que, na sua essência, delimita o seu “local de trabalho”).

5. O TRABALHADOR TRANSNACIONAL E A SEGURANÇA SOCIAL, À LUZ DOS REGULAMENTOS (CE) N.º 883/2004 DE 29/04 E N.º 988/2009 DE 16/09 RELATIVOS À COORDENAÇÃO DOS SISTEMAS DE SEGURANÇA SOCIAL DENTRO DA UNIÃO EUROPEIA

O exercício da prestação laboral num espaço de trabalho remoto não impede o seu exercício a partir de um outro país, que não aquele em que a entidade que o emprega esteja estabelecida, exercício esse que não deixa de ser uma prestação transnacional de serviços dado que o trabalhador prestará estes para o seu empregador nos mesmos termos em que os prestaria se não estivesse na situação de teletrabalho internacional.

Em determinadas circunstâncias, podemos estar perante o chamado “nómada digital”, que corresponde ao teletrabalhador que, internacionalmente, presta serviços em regime de mobilidade temporária a uma empresa sediada num país estrangeiro, contudo fora do contexto transnacional anteriormente referido.

De salientar que a figura do “nómada digital” não tem enquadramento legal no âmbito dos Regulamentos (CE) n.º 883/2004 de 29/04 e n.º 988/2009 de 16/09, porquanto a mesma embora configure uma situação de teletrabalho internacional, não corresponde a situações que tenham por base uma necessidade ou decisão de um empregador de destacar um trabalhador para prestar um serviço temporariamente num país estrangeiro.

Ora, uma prestação laboral configurada nestes termos comporta implicações quer para o trabalhador quer para a entidade empregadora, implicações essas a vários níveis, sendo uma das mais sensíveis aquela que respeita à proteção em matéria de segurança social do teletrabalhador a partir do estrangeiro.

O Regulamento (CE) n.º 883/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho de 29/04/2004, na sua atual redação dada pela Regulamento (CE) n.º 988/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho de 16/09/2009 relativo à coordenação dos sistemas de segurança social dentro da União Europeia bem como na Islândia, no Listenstaine, na Noruega e na Suíça³² dispõe no art.º 13.º, alínea a) a regra geral do princípio *lex loci laboris* segundo o qual a pessoa que exerça uma atividade por conta de outrem ou por conta própria num EM da UE se encontra sujeita à legislação desse Estado-Membro.

Por seu turno, conforme estatuído no n.º 1 do art.º 11.º do Regulamento, os trabalhadores que se desloquem no interior da UE devem estar sujeitos a uma única legislação em matéria de

³² Disponível em <https://eur-lex.europa.eu> (Consultado em: 24/01/2022).

segurança social – o chamado princípio da unicidade da legislação aplicável e que em regra será aquela que vigora no Estado em que o sujeito presta efetivamente trabalho.

Todavia, há situações específicas que convocam a aplicação de outros critérios que não o do local da prestação de trabalho efetivo, constituindo verdadeiras exceções aquele princípio.

Tal é o caso do destacamento temporário de trabalhadores para outro Estado-Membro referido no art.º 12.º do Regulamento (APELLES, 2020). Nas situações a que este normativo se refere se uma determinada pessoa exerce uma atividade por conta de outrem num EM ao serviço de uma entidade empregadora que normalmente exerce a sua atividade nesse Estado, e que seja destacada por essa entidade empregadora para lhe prestar trabalho noutra Estado-Membro, continua sujeita à legislação do Estado de destacamento desde que se verifiquem os seguintes requisitos: a) a duração previsível da prestação laboral no outro Estado-Membro (Estado de emprego) tem um limite previsível de 24 meses de duração; b) o trabalhador destacado não foi enviado para substituir outra pessoa.

Configuram igualmente exceções àquele princípio, as situações que convocam a aplicação do art.º 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004. Assim, nos termos deste normativo, quando em presença de casos em que o sujeito exerce, normalmente, uma atividade por conta de outrem em dois ou mais Estados-Membros da UE, aquele fica sujeito à legislação do Estado-Membro de residência, se exercer parte substancial da sua atividade nesse Estado [alínea a)] ou, fica ainda sujeito à legislação do Estado-Membro em que a empresa ou o empregador tem a sua sede ou domicílio, se não exercer uma parte substancial da sua atividade no Estado de residência [alínea b)].

No que ao trabalhador transnacional diz respeito, a regra é a da aplicação da legislação da segurança social do EM onde o trabalhador presta a sua atividade, no caso, o da sua residência, se se tratar de teletrabalho, e só será de aplicar a legislação de outro Estado caso uma parte substancial da atividade desse trabalhador neste seja prestada.

Deste modo, se o teletrabalhador vai prestar a sua atividade para outro Estado-Membro, em termos que aí fixa a sua residência, onde, aliás, realize objetivamente uma parte substancial da sua atividade laboral, então ser-lhe-á aplicável a legislação da segurança social desse Estado.

Posto isto, e por forma a não correr riscos de aplicabilidade de uma legislação de um EM (Estado de emprego) que até pode nem acautelar devidamente os seus interesses em termos de prevenção e proteção social, aquele teletrabalhador deve garantir junto da entidade empregadora do Estado de destacamento que parte substancial da sua atividade continua a ser aí desenvolvida para

que dessa forma seja ao abrigo da legislação deste que possa desencadear os seus direitos e garantias em matéria de segurança social.

6. ENQUADRAMENTO FISCAL E TRIBUTAÇÃO DOS RENDIMENTOS DOS NÓMADAS DIGITAIS

A título de enquadramento genérico, refira-se que o Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS) incide sobre diversas categorias de rendimentos (incidência objetiva), a saber: (i) rendimentos do trabalho dependente (categoria A - art.ºs 2.º e 2.º-A do CIRS, este último acerca da respetiva delimitação negativa); (ii) rendimentos empresariais e profissionais (categoria B - art.ºs 3.º e 4.º do CIRS, este último especificando quais as atividades consideradas como comerciais, industriais, agrícolas, silvícolas e pecuárias abrangidas pelo art.º 3.º); (iii) rendimentos de capitais (categoria E - art.ºs 5.º, 6.º e 7.º, todos do CIRS); (iv) rendimentos prediais (categoria F - art.º 8.º do CIRS); (v) incrementos patrimoniais (categoria G - art.ºs 9.º e 10.º do CIRS, o segundo versando sobre as mais-valias, enquanto integrantes destes incrementos patrimoniais); e (vi) pensões (categoria H - art.º 11.º do CIRS).

Para o que aqui nos interessa, iremos centrar-nos nos rendimentos da Categoria A, assumindo que o nómada digital trabalha, a partir de Portugal, ao serviço de uma qualquer empresa, auferindo rendimentos do trabalho dependente e continuando a ser considerado um contribuinte fiscalmente residente em Portugal (art.º 16.º do CIRS).

Ora, e nos termos do n.º 2 do artigo 1.º do CIRS, os rendimentos, quer em dinheiro quer em espécie, ficam sujeitos a tributação, seja qual for o local onde se obtenham, a moeda e a forma por que sejam auferidos. Este preceito indicia o critério da tributação universal dos contribuintes fiscalmente residentes em Portugal, ainda que não assumidamente, pois o CIRS fá-lo-á expressamente mais adiante - cfr. art.ºs 13.º e 15.º, por exemplo.

Por seu turno, o art.º 2.º, n.º 1 do CIRS refere que são rendimentos da categoria A:

(i) Trabalho prestado ao abrigo de contrato individual de trabalho ou outro legalmente equiparado (cfr. art.º 11.º do Código do Trabalho, que refere a noção de contrato de trabalho, nos seguintes termos: contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas) - alínea a) do n.º 1 do art.º 2.º do CIRS;



(ii) Trabalho prestado ao abrigo de contrato de aquisição de serviços, sob a autoridade e a direção da pessoa ou entidade que ocupa a posição de sujeito ativo na relação jurídica dele resultante (verificando-se a não discriminação destes rendimentos relativamente aos rendimentos provenientes de contrato individual de trabalho) - alínea b). Para estes efeitos, consideram-se rendimentos do trabalho do sujeito passivo os benefícios ou regalias atribuídas pela respetiva entidade patronal a qualquer outra pessoa do seu agregado familiar ou que a ele esteja ligado por vínculo de parentesco ou afinidade até ao 3.º grau da linha colateral, ao qual se equipara a relação de cada um dos unidos de facto com os parentes do outro (cfr. n.º 11 deste art.º 2.º do CIRS);

(iii) Exercício de função, serviço ou cargo público (onde se incluem, portanto, como sujeitas a IRS em sede de Categoria A as remunerações dos funcionários da Administração Pública, Central, Regional ou Local, militares e titulares de cargos políticos) - alínea c);

(iv) Situação de pré-reforma, pré-aposentação ou reserva, com ou sem prestação de trabalho - alínea d). Além disso, consideram-se ainda aqui incluídas as remunerações auferidas na qualidade de deputado ao Parlamento Europeu, nos termos do n.º 15.

De notar que, nos termos do n.º 2 do mesmo art.º 2.º do CIRS, as remunerações aqui referidas compreendem, designadamente, ordenados, salários, vencimentos, gratificações, percentagens, comissões, participações, subsídios ou prémios, senhas de presença, emolumentos, participações em multas e outras remunerações acessórias, ainda que periódicas, fixas ou variáveis, de natureza contratual ou não.

Ademais, e conforme o n.º 10 do art.º 2.º do CIRS, considera-se entidade patronal toda a que pague ou coloque à disposição remunerações que, nos termos deste artigo, constituam rendimentos de trabalho dependente, sendo a ela equiparada qualquer outra entidade que com ela esteja em relação de grupo, domínio ou simples participação, independentemente da respetiva localização geográfica.

Posto isto, convém referir que, os contribuintes, pessoas singulares, com residência em Portugal serão tributados pela totalidade dos seus rendimentos (cfr. artigo 15.º do CIRS), estando os critérios da fixação de residência para efeitos fiscais elencados ao longo do artigo 16.º do CIRS.

Aos contribuintes não residentes, isto é, que não preencham os critérios elencados no art.º 16.º do CIRS, aplica-se o princípio da territorialidade/critério da fonte (cfr. n.º 2 do artigo 15.º do CIRS).

Relativamente ao n.º 1, alíneas a) e b), do art.º 16.º do CIRS, verifica-se que o legislador nacional considera como fiscalmente residente em Portugal, desde logo, quem haja permanecido em território nacional durante mais de 183 dias, seguidos ou interpolados, em qualquer período de

12 meses com início ou fim no ano em causa; e quem, tendo permanecido por menos tempo, disponha em território nacional, num qualquer dia do período referido, de habitação em condições que façam supor intenção atual de a manter e ocupar como residência habitual.

Por seu turno, e de acordo com o n.º 3 da mesma disposição, as pessoas que preencham as condições previstas nas alíneas a) ou b) do n.º 1 tornam-se residentes desde o primeiro dia do período de permanência em território português, salvo quando tenham aí sido residentes em qualquer dia do ano anterior, caso em que se consideram residentes neste território desde o primeiro dia do ano em que se verifique qualquer uma das condições previstas no n.º 1. Esta redação vem clarificar algumas das dúvidas que anteriormente poderiam existir no tocante a estas matérias.

Já o n.º 4 prescreve-se que a perda da qualidade de residente ocorre a partir do último dia de permanência em território português, salvo nos casos previstos nos n.ºs 14 e 16, que se referem a alguns requisitos específicos.

Refere o n.º 5 que a residência fiscal é aferida em relação a cada sujeito passivo do agregado; isto é, o agregado familiar poderá não ter todo a mesma residência fiscal, pois cada um dos sujeitos passivos conta como um individual.

Os números 6 e 7 reportam-se à deslocalização de residência fiscal. Neste contexto, continua a presumir-se como fiscalmente residente em território português um sujeito passivo de nacionalidade portuguesa que deslocalize a sua residência fiscal para país, território ou região, sujeito a um regime fiscal claramente mais favorável constante de lista aprovada por portaria do membro do Governo responsável pela área das finanças, no ano em que se verifique aquela mudança e nos quatro anos subsequentes, salvo se o interessado provar que a mudança se deve a razões atendíveis, designadamente exercício naquele território de atividade temporária por conta de entidade patronal domiciliada em território português (cfr. n.º 6).

A condição de residente prescrita no n.º 6 subsiste apenas enquanto se mantiver a deslocação da residência fiscal do sujeito passivo para país, território ou região, sujeito a um regime fiscal claramente mais favorável constante de lista aprovada por portaria do membro do Governo responsável pela área das finanças, deixando de se aplicar no ano em que este se torne residente fiscal em país, território ou região distinto daqueles (cfr. n.º 7).

Sobre o residente não habitual, veja-se o disposto os n.ºs 9, 10, 11 e 12. O sujeito passivo que seja considerado como residente não habitual adquire o direito a ser tributado como tal pelo período de 10 anos consecutivos a partir do ano, inclusive, da sua inscrição como residente em território português.

O direito a ser tributado como residente não habitual depende de o sujeito passivo ser considerado fiscalmente residente em território português, em qualquer momento desse ano; sendo que o sujeito passivo que não tenha gozado do direito em questão em um ou mais anos do período de 10 anos apontado, pode retomar o gozo do mesmo em qualquer dos anos remanescentes daquele período, a partir do ano, inclusive, em que volte a ser considerado residente em território português.

Acerca do gozo do direito a ser tributado como residente não habitual, verifica-se que "o gozo do direito a ser tributado como residente não habitual em cada ano do período referido no n.º 9 depende de o sujeito passivo ser considerado residente em território português em qualquer momento desse ano", o que significa que os resultados práticos do pedido dependem de, no ano em questão, o sujeito passivo ter sido considerado residente em território português.

O rendimento coletável da categoria A é apurado subtraindo ao rendimento ilíquido desta categoria as deduções específicas que se encontram previstas nos art.ºs 25.º a 27.º do CIRS.

A dedução específica sobre os rendimentos do trabalho dependente é a seguinte: 72% de 12 x o Indexante de Apoios Sociais (IAS), o que equivale a € 4.104 ($0,72 \times 12 \times 475$) - cfr. art.º 25.º, n.º 1 alínea a) do CIRS.

Esta dedução pode ser elevada até 75% de 12x o IAS (€ 4.275) - art.º 25.º, n.º 4 do CIRS -, desde que resulte de quotizações para ordens profissionais suportadas pelo sujeito passivo e indispensáveis ao exercício da atividade desenvolvida exclusivamente por conta de outrem.

Todavia, se o montante das contribuições obrigatórias para a segurança social for superior ao limite supramencionado, a dedução em causa será pelo montante total das mesmas (art.º 25.º, n.º 2 do CIRS).

As indemnizações pagas pelo trabalhador à sua entidade patronal por rescisão do contrato de trabalho sem aviso prévio em resultado de sentença judicial ou de acordo judicialmente homologado, ou a indemnização de valor não superior à remuneração de base correspondente ao aviso prévio são também dedutíveis aos rendimentos brutos da categoria A - art.º 25.º, n.º 1 alínea b) do CIRS.

São ainda dedutíveis aos rendimentos brutos da categoria A as quotizações sindicais, na parte em que não constituam contrapartida de benefícios de saúde, educação, apoio à terceira idade, habitação, seguros ou segurança social e desde que não excedam para cada sujeito passivo 1% do rendimento bruto desta categoria, sendo acrescidas de 50% - cfr. art.º 25.º, n.º 1, alínea c) do CIRS.

7. CONCLUSÕES

A propagação da doença de Covid-19, à escala global, obrigou a uma profunda alteração no mundo laboral, levando as empresas a alterar a sua forma de organização do trabalho, sendo que a preferência pelo regime do teletrabalho, como via de prevenção do contágio à pandemia, terá sido aquela que se tornou mais visível.

O trabalho na era digital tornou real a possibilidade de trabalhar a partir de qualquer lugar do mundo. Esta tendência tem o potencial de ganhar cada vez mais adeptos, tanto por parte das empresas como dos trabalhadores.

Esta conjuntura permitirá, crê-se, a expansão do fenómeno associado aos chamados nómadas digitais que, apesar de ter na sua génese a adoção de um certo estilo de vida, se poderá consolidar como uma nova forma habitual de prestar trabalho.

Não obstante o descrito, a verdade é que a União Europeia tem sido tímida na hora de dinamizar o nomadismo digital. O Acordo-quadro de 2020, o qual trata de 4 áreas específicas: “competências digitais e segurança de emprego”; “as modalidades de conexão e desconexão”; a inteligência artificial e a manutenção do controlo humano”; “o respeito pela dignidade humana e a vigilância”, tem sua importância política, mas peca pela falta de carácter normativo e por não ir mais longe na regulação do trabalho nómada a nível europeu.

Relativamente à questão da lei do país aplicável aos contratos de trabalho, sempre que o trabalhador desempenhe a sua atividade laboral em um país distinto do país da sua entidade empregadora, a verdade é que não existe um regime legal específico, nacional ou europeu, que regule este tipo de relações laborais, sendo necessário, por isso, recorrer ao instrumento que regula, em geral, a lei aplicável aos contratos e, em especial, ao contrato de trabalho, nomeadamente 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).

Neste contexto é natural que surjam os chamados litígios transfronteiriços. No espaço de justiça europeu são relevantes a Nova Convenção de Lugano e o 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.

No que respeita ao direito da segurança social, e a sua aplicação na esfera jurídica dos nómadas digitais, a solução, a nível europeu, encontra-se prevista nas várias soluções apresentadas no artigo 13.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004.

Finalmente, quando aos assuntos fiscais, assumindo que o nómada digital trabalha, a partir de Portugal, aquele será considerado um contribuinte fiscalmente residente em Portugal (art.º 16.º do CIRS).



REFERÊNCIAS

- APELLES, Conceição, **Segurança Social – Manual Prático**, Almedina, Coimbra, 2021.
- BARUCH, Yehuda, Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. **New technology, Work and Employment**, 15, 2000.
- BENÍTEZ, Esperanza Macarena Sierra, La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales. **E-Revista Internacional De La Protección Social**, 6(2), 8–18, 2021. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2021.i02.01>
- EHN, Karine, JORGE, Ana, e MARQUES PITA, Manuel. Digital Nomads and the Covid-19 Pandemic: Narratives About Relocation in a Time of Lockdowns and Reduced Mobility, 2022. **Social Media+ Society**, 8(1), 20563051221084958. Acesso em 16/07/2022: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/20563051221084958>
- MAKIMOTO, Tsugio e MANNERS, David, **Digital Nomads**, Wiley, 1st edition, December 1997.
- MESQUITA, Lurdes Varregoso, Cooperação judiciária internacional entre países lusófonos em matéria probatória civil e comercial – estado da arte e perspectiva futura, **Actas da VII edição do Congresso Internacional Direito na Lusofonia, Dizer o Direito: o papel dos Tribunais no séc. XXI**, Escola de Direito da Universidade do Minho, 2021. DOI: <https://doi.org/10.21814/uminho.ed.30.18>
- MESSENGER, Jon. **Teletrabalho: Covid-19 anuncia revolução no mercado do trabalho-Nações Unidas**. Centro Regional de Informação para a Europa Ocidental das Nações Unidas, publicação em 17/12/2020. Acesso em 16/07/2022: <https://unric.org/pt/teletrabalhocovid-19-anuncia-revolucao-no-mercado-do-trabalho/>
- MOREIRA, Teresa Coelho, **Direito do Trabalho na Era Digital**, Almedina, Coimbra, 2021.
- OIT. **El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica Oficina Internacional del Trabajo** – Ginebra: OIT, 2020. Acesso em 16/07/2022: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- RAMOS, Isaque e MORGADO, Nuno Ferreira, **Nómadas Digitais - Enquadramento legal e tributário**, 2021
<https://www.plmj.com/pt/conhecimento/notas-informativas/Nomadas-Digitais/31338/>
- SOUSA, Duarte Abrunhosa, O Enquadramento Legal do Teletrabalho em Portugal. **Revista Derecho Social y Empresa**, 6, 2016.
- THOMPSON, Beverly Yuen, Digital Nomads: Employment in the Online Gig Economy. **Glocalism: Journal of Culture, Politics and innovation**. Vol. 1. 2018. DOI:10.12893/gjcp.2018.1.11



Rev. Quaestio Iuris., Rio de Janeiro, Vol. 16, N.01., 2023, p. 01- 24.

Lurdes Varregoso Mesquita, Maria João Machado, Maria Malta Fernandes, Patrícia Anjos Azevedo, Sérgio Tenreiro Tomás e Susana Sousa Machado

DOI: 10.12957/rqi.2023.66071

Sobre os autores:

Lurdes Varregoso Mesquita

Doutora em Direito, Prof.^a Adjunta na Escola Superior de Tecnologia e Gestão – Politécnico do Porto
Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto, Portugal

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3491-1921>

E-mail: mlcm@estg.ipp.pt

Maria João Machado

Doutora em Direito, Prof.^a Adjunta na Escola Superior de Tecnologia e Gestão – Politécnico do Porto
Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto, Portugal

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0196-232X>

E-mail: mjm@estg.ipp.pt

Maria Malta Fernandes

Doutora em Direito, Prof.^a Adjunta na Escola Superior de Tecnologia e Gestão – Politécnico do Porto
Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto, Portugal

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1857-1488>

E-mail: mdf@estg.ipp.pt

Patrícia Anjos Azevedo

Doutora em Direito, Prof.^a Adjunta na Escola Superior de Tecnologia e Gestão – Politécnico do Porto
Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto, Portugal

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0779-9076>

E-mail: patricia_anjos_azevedo86@hotmail.com

Sérgio Tenreiro Tomás

Doutor em Direito, Prof. Adjunto na Escola Superior de Tecnologia e Gestão – Politécnico do Porto
Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto, Portugal

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1017-6467>

E-mail: smt@estg.ipp.pt

Susana Sousa Machado

Doutora em Direito, Prof.^a Adjunta na Escola Superior de Tecnologia e Gestão – Politécnico do Porto
Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto, Portugal

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8434-2398>

E-mail: scm@estg.ipp.pt

Os autores contribuíram igualmente para a redação do artigo.



Rev. Quaestio Iuris., Rio de Janeiro, Vol. 16, N.01., 2023, p. 01- 24.

Lurdes Varregoso Mesquita, Maria João Machado, Maria Malta Fernandes,
Patrícia Anjos Azevedo, Sérgio Tenreiro Tomás e Susana Sousa Machado

DOI: 10.12957/rqi.2023.66071