

**TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE GUIMARÃES | SOCIAL****Acórdão**

Processo	Data do documento	Relator
2226/17.9T8BCL.G2	22 de outubro de 2020	Alda Martins

**DESCRITORES**

Acidente de trabalho > Retribuição mínima > Lei francesa vs lei portuguesa

---

**SUMÁRIO**

Sumário (elaborado pela Relatora):

1. O Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de Junho de 2008 (Roma I) rege sobre a lei aplicável às obrigações contratuais no âmbito dos Estados-membros da União Europeia, nessa estrita medida substituindo o que decorre da Convenção de Roma de 1980, e, tratando-se de um regulamento europeu, e como dele ficou a constar expressamente, é obrigatório em todos os seus elementos e directamente aplicável nos Estados-membros, nos termos do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia.

2. Ainda que a um contrato de trabalho seja aplicável a lei portuguesa, por ser a que deve considerar-se escolhida pelas partes nos termos do n.º 1 do art. 8.º de tal Regulamento, e também a que seria aplicável por força do n.º 2 do mesmo artigo, designadamente para efeitos de não valer a ressalva da 2.ª parte daquele n.º 1, tratando-se de um trabalhador de empresa estabelecida em Portugal destacado em França há que aplicar o respectivo regime jurídico

específico enquanto tal situação se mantiver.

3. Assim, tal como foi ressalvado pelos Considerandos (34) e (40) e art. 23.º do referido Regulamento (CE) n.º 593/2008 (Roma I), por aplicação da Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, transposta para a ordem jurídica interna portuguesa através, designadamente, dos arts. 6.º, 7.º e 8.º do Código do Trabalho, e para a ordem jurídica interna francesa através, designadamente, do «Titre VI» do «Code du Travail» francês, a lei francesa em matéria de retribuição mínima é de aplicação imediata a um trabalhador de empregador estabelecido em Portugal destacado em França, a não ser que a lei aplicável (no caso, a portuguesa) ou o contrato sejam mais favoráveis.

4. Aliás, independentemente da referida Directiva, ou da sua transposição, sempre deveria ser dada prevalência às normas da lei francesa em matéria de retribuição mínima, no caso de serem mais favoráveis que a lei aplicável (no caso, a portuguesa) ou o contrato, por força dos n.ºs 1 e 3 do art. 9.º do aludido Regulamento (CE) n.º 593/2008 (Roma I).

Alda Martins.

## TEXTO INTEGRAL

### **Acordam na Secção Social do Tribunal da Relação de Guimarães:**

#### **1. Relatório**

**V. S.** intentou acção declarativa de condenação, com processo especial emergente de acidente de trabalho, contra **Companhia de Seguros X**

**Portugal, S.A. e A. F., Sociedade de Construções, Lda..**

Pede a condenação da seguradora a pagar-lhe: a quantia de € 5.207,46 a título de diferenças na indemnização por IT; a quota-parte da pensão anual e vitalícia que vier a ser fixada em resultado do exame por junta médica, com início em 11/01/2018, dia seguinte ao da alta, na proporção de 71,20%; a quantia de € 25,00 a título de despesas com deslocações obrigatórias; juros de mora vencidos e vincendos, à taxa legal, desde a data de vencimento de cada uma das prestações até integral pagamento.

Pede a condenação da entidade empregadora a pagar-lhe: a quantia de € 4.388,88 a título de diferenças na indemnização por IT; a quota-parte da pensão anual e vitalícia que vier a ser fixada em resultado do exame por junta médica, com início em 11/01/2018, na proporção de 28,80%; juros de mora vencidos e vincendos, à taxa legal desde a data do vencimento de cada uma das prestações, até integral pagamento.

Para tanto alega, em síntese, que, à data dos factos era trabalhador da 2.<sup>a</sup> ré e foi vítima de acidente de trabalho no dia 19/12/2016, numa obra sita em França, onde estava destacado, auferindo a retribuição anual ilíquida de € 20.532,68, correspondente ao salário mínimo nacional francês naquela data, que a 2.<sup>a</sup> ré apenas fazia constar parcialmente no recibo de remuneração, como “vencimento” no montante de € 530,00 e como “compensação por destacamento” no montante de € 600,00. Demanda a 1.<sup>a</sup> ré em função da retribuição anual ilíquida de € 14.620,00 e a 2.<sup>a</sup> ré em função do valor restante, uma vez que a responsabilidade pelos riscos emergentes de acidente de trabalho estava transferida, por contrato de seguro, apenas naquela medida.

A ré seguradora contestou, aceitando a responsabilidade pela reparação do acidente do autor até ao limite de € 14.620,00.

A ré empregadora apresentou contestação, alegando que a retribuição do autor era de € 545,00 x 14 + € 600,00 x 12 (compensação por destacamento), pelo que lhe cabe assumir a responsabilidade pelo acidente apenas em função do

quantitativo anual de € 210,00, uma vez que não acordou com o autor a submissão ao regime remuneratório francês, o qual, por outro lado, não prevê o pagamento de subsídios de férias e de Natal.

Proferiu-se despacho saneador e condensatório da factualidade assente e controvertida.

Realizou-se a audiência de julgamento, no decurso da qual a empregadora requereu, em 21/02/2020: a junção aos autos dos recibos dos meses de Novembro e Dezembro de 2016 e de Março, Abril e Maio de 2018, assim como dos respectivos comprovativos de pagamento, para prova do que alegou nos arts. 1.º a 7.º da contestação quanto à retribuição que acordou com o autor, e contraprova da versão deste; a junção aos autos de 25 facturas para prova de que a ré tinha (e tem) várias obras em curso em Portugal, como alegou nos arts. 11.º e 13.º da contestação; a inquirição como testemunha de M. P., quanto à aludida matéria atinente à retribuição.

Em 26/02/2020 foi proferido despacho a rejeitar os aludidos meios de prova, por extemporaneidade.

A empregadora interpôs recurso do despacho e formulou, a terminar as respectivas alegações, as seguintes conclusões:

«1-O duto despacho proferido assentou, a nosso ver, numa errada interpretação do disposto no artigo 423º do CPC e da amplitude dos poderes conferidos ao Juiz pelos artigos 411º do CPC e do artigo 72º do CPT, indeferindo a junção de documentos (com especial enfoque para os recibos de vencimento juntos como Docs. 1 a 5) e a inquirição de uma testemunha que se apurou no decurso da audiência ter conhecimento de factos relevantes para o desfecho destes autos;

2-Dito despacho de indeferimento foi proferido sem que os demais intervenientes no processo que foram notificados nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 221º do CPC, se tivessem pronunciado contra a requerida junção

e/ou inquirição;

3-Pelo menos os 5 primeiros documentos (os originais de todos os recibos de vencimento, sendo que 4 deles estão assinados pelo Autor) são particularmente relevantes em resultado das declarações de parte do Autor e do depoimento da testemunha (seu pai), ambos intervenientes na primeira sessão de audiência de julgamento realizada no dia 11 de Fevereiro de 2020;

4-Igual relevância terá a indicada testemunha, pois foi uma pessoa mencionada pelo Autor e pelo senhor seu pai: afirmaram que foi o Sr. M. P. – precisamente, a testemunha que pretendíamos ouvir – quem incentivou o Autor a pedir trabalho à Ré e terá, igualmente, sido quem o trouxe de volta a Portugal.

5-Importa ressaltar que no requerimento de 21.02.2020, apontamos os aspectos concretos no discurso das pessoas apresentadas em juízo pela parte (o Autor no caso), que, por serem inverídicos, clamam pela admissão de mais prova.

6-As declarações do Autor, sobretudo quando alegou ter sido acordado um vencimento de € 1.500 e quando declarou que foi contratado para trabalhar em França (o que não consta do Contrato de Trabalho e dos cerca de 5 meses em que trabalhou para a Ré, o Autor prestou trabalho durante dois meses em obras em Portugal), estão de tal forma em conflito com a verdade dos factos que exigem que seja permitido às contrapartes aportar ao processo os elementos de que disponham.

7-O mesmo se diga das declarações prestadas pela única testemunha apresentada pelo Autor, o seu pai, o qual, além de afirmar que esteve na sede da Ré no dia do Contrato – o que é rotundamente falso – e de referir o nome da pessoa que terá convencido o Autor a pedir trabalho à Ré, o seu genro Sr. M. P., nada mais soube dizer.

8-Este testemunho [do pai do A.] foi parcial, completamente interessado e tendencioso (a ponto da testemunha levar escrito na mão o nome do legal representante da Ré...);

9-Ora, tanto as fragilidades a que aludimos, como as divergências e até falsidades nos depoimentos prestados na audiência de 11/02/2020 - pelo Autor como pela sua testemunha -, foram apontadas no requerimento de 21.02.2020 como suporte para a admissão da produção dos meios de prova requeridos.

10-A nosso ver, a confirmação da falsidade do que o Autor trouxe aos autos, será inequívoca quando em confronto com prova documental, especialmente se o documento se mostrar assinado pela parte contra quem o mesmo é apresentado;

11-Sem prejuízo do relevo e clareza das declarações de parte da Ré, julgamos que a melhor forma de contrariar as declarações do Autor segundo as quais não aceitou o vencimento que lhe foi pago e reclamou disso junto da Ré, é juntar cópia dos respectivos recibos de vencimento, assinados pelo próprio Autor!

12-Em nossa óptica, atendendo ao critério dos padrões de normal diligência e em face das circunstâncias dos autos, até à produção das declarações prestadas em audiência de julgamento, nada impunha a necessidade de junção dos originais dos recibos de vencimento (aliás, o recibo por assinar junto com a PI como Doc. 2 não foi atacado, tendo, antes o Autor alegado que a ocorrência do acidente no estrangeiro determina por lei a aplicação do vencimento desse estado estrangeiro).

13-Mais, até às referidas declarações produzidas pelo Autor na audiência de julgamento do dia 11/02/2020, nada fazia suspeitar que existisse uma testemunha, o Sr. M. P., com (suposto) conhecimento directo de factos relevantes para estes autos.

14-Da aludida audiência de julgamento resultou, a nosso ver, tanto a necessidade de demonstrar por via documental que o Autor faltou à verdade e não só recebeu o salário que lhe foi pago em conformidade com o que havia sido contratado, como assinou os respectivos recibos, como se apurou o nome da pessoa que poderia trazer mais luz aos autos.

15-O Tribunal a quo indeferiu ambos os pedidos de produção de prova com

fundamento apenas na letra dos n.ºs 1 e 2 do artigo 423º do CPC e do artigo 63º do CPT!

16-Porém, o princípio do inquisitório previsto no artigo 411º do CPC consagra que “Incumbe ao juiz realizar ou ordenar, mesmo oficiosamente, todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade e à justa composição do litígio, quanto aos factos de que é lhe é lícito conhecer.” – sublinhado nosso.

17-Dito princípio de direito tem, no âmbito do processo de trabalho, uma dimensão reforçada na medida em que o respectivo Código do Processo de Trabalho prevê a possibilidade do Tribunal ampliar a base instrutória (se a houver) se considerar relevante algum facto ainda que não articulado – vide artigo 72º do citado Código e uma das suas “consequências”, a possibilidade de “condenação extra vel ultra petitem” (vide art. 74º do CPT)!

18-A lei processual laboral não contém preceito referente à apresentação ulterior de documentos e da indicação ulterior de testemunha, mas à luz do previsto no artigo 1º, n.º 2, alínea a) do CPT, há que aplicar subsidiariamente os artigos 423º e 526º ambos do CPC.

19-Sublinhamos que até à tomada de declarações do Autor, nunca este tinha posto em causa o Contrato de Trabalho que assinou (e que, aliás, juntou aos autos como Doc. 1), nem o bom cumprimento do pagamento dos salários por parte da sua, à data, entidade patronal... o que fez na referida sessão de julgamento!

20-Cremos, salvo o devido respeito, que é precisamente para situações como as que acabamos de descrever que o nosso Código de Processo Civil prevê, no n.º 3 do art. 423º, que “Após o limite temporal previsto no número anterior, só são admitidos os documentos cuja apresentação não tenha sido possível até aquele momento, bem como aqueles cuja apresentação se tenha tornado necessária em virtude de ocorrência posterior” – sublinhado nosso.

21-O citado artigo 423º, n.º 3 do CPC prevê que sendo os documentos juntos menos de 20 dias antes da realização da audiência final só podem ser admitidos

caso se verifique um dos seguintes fundamentos: i) se a apresentação do documento não foi possível até àquele momento; ii) se a apresentação do documento se tornou necessária em virtude de ocorrência posterior aos 20 dias antes da audiência de julgamento.

22-In casu – como foi apontado no requerimento de 21/02/2020 - o Autor declarou ter reclamado junto do “patrão” aquando do recebimento do primeiro salário, alegadamente por não corresponder ao que dizia ter acertado... quando, o Autor não só concordou com o vencimento que lhe foi liquidado no primeiro mês (e nos seguintes) e recebeu o respectivo valor, como, em clara manifestação dessa concordância, assinou o recibo (e todos os outros com uma única exceção).

23-Uma vez que se tratam de documentos que são do conhecimento do Autor e que o mesmo assinou depois de cada um dos pagamentos, não vislumbramos motivo para suspensão dos trabalhos para análise dos mesmos pela parte contrária, pelo que a sua admissão aos autos não ia, seguramente, obstar ao normal andamento da audiência, nem constituir qualquer causa de dilação / adiamento / atraso na realização da justiça!

24-A admissão destes documentos – ainda que porventura sujeita a aplicação de multa que entendemos que seria indevida -, facultaria ao Tribunal a quo preciosos/decisivos elementos para a realização da sempre ambicionada justiça.

25-Diremos, com o douto Acórdão da Relação de Lisboa de 25.09.2018 que o artigo 423º do CPC “não invalida que a junção dos mesmos documentos possa ser ordenada pelo juiz ao abrigo dos poderes inquisitoriais previsto no art.º 411º do CPC; III. É, aliás, essa possibilidade que afasta eventuais objecções de inconstitucionalidade, por violação da garantia do processo equitativo (fair trial), da norma do nº 3 do art.º 423º do CPC».

26-Ainda com o mesmo aresto podemos ler que «VI. A necessidade de apresentação deve surgir de uma circunstância posterior, ou seja, de uma circunstância que ocorra depois do vigésimo dia anterior à audiência final; VII. O

grau dessa necessidade não tem de ser significativo, bastando que a apresentação do documento se revele útil como meio de prova; VIII. A ocorrência posterior deve ser relacionada com a dinâmica do desenvolvimento do próprio processo»;

27-Ensina este mesmo Acórdão que «a inadmissibilidade de apresentação de prova documental depois dos 20 dias que antecedem a data da audiência final contende com a garantia do processo equitativo decorrente do art.º 20º, nº 4, da Constituição da República e 6º, nº 1, da Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Segundo a jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem a garantia de processo equitativo ('fair trial') coloca o tribunal sob o dever de levar a cabo um exame aprofundado dos pedidos, fundamentos e provas aduzidos pelas partes; (...) as restrições à apresentação de provas não podem ser arbitrárias ou desproporcionadas, antes têm de ser consistentes com a exigência de julgamento equitativo e que sempre se deve exigir que o procedimento na sua globalidade, incluindo os aspectos relativos à admissibilidade das provas, seja equitativo. E nesse sentido haverá de interpretar-se, também, o disposto no art. 20º, nº 4, da Constituição da República por força do disposto no art.º 16º, nº 2, do mesmo diploma. A regra da não admissão de prova documental após o vigésimo dia anterior à audiência final, baseada apenas nesse limite temporal, pode, assim, levantar questões de conformidade com o princípio do processo equitativo (em particular quando o documento cuja junção se pretende seja relevante para o apuramento dos factos).

28-Por sua vez, ensina o douto Acórdão da Relação de Évora de 13.07.2017, que «Os meios de prova relevantes para a fixação da matéria de facto são aqueles que se apresentem como potencialmente úteis para a decisão dos factos necessitados de prova, entendendo-se estes como os que importem, ainda que instrumentalmente, a qualquer uma das possíveis soluções de direito da causa» - os realces são nossos.

29-Centrando-nos agora apenas na questão dos documentos, afigura-se-nos inequívoco que o Tribunal a quo, ao indeferir a junção de todos os documentos apresentados no seguimento da primeira sessão de julgamento e antes da data marcada para a sua continuação, violou o disposto nos artigos 20º, n.º 4 da CRP, o artigo 6º, n.º 1 da CEDH, os artigos 411º e 423º, n.º 3 do CPC e o artigo 27º do CPT,

30-E pôs em causa o andamento de um processo que se quer equitativo, que almeje a verdade e a justiça material, pelo que consideramos que o Tribunal a quo não desenvolveu todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade.

31-O mesmo se diga do depoimento da testemunha que se arrolou e cujo conhecimento resultou do depoimento do pai do Autor (depoimento que ficou gravado e que foi prestado na sessão de julgamento de dia 11/02/2020, das 15:39:30 horas às 16:01:40 horas, cfr. Acta de Audiência de Discussão e Julgamento do mesmo dia): esta pessoa teria conhecimento de factos relevantes e, por essa razão, a Recorrente comprometeu-se a apresentá-la no dia e hora que já estava agendado para continuação da audiência de julgamento;

32-Apesar do cuidado que foi demonstrado pela Recorrente em não sobrecarregar o Tribunal, designadamente com novas datas ou mais diligências, o que é facto é que o distinto Tribunal a quo indeferiu a requerida inquirição apesar de ter agendado nova sessão para permitir a tomada de declarações de uma testemunha indicada pelo Autor que estava doente na data designada inicialmente e da qual o mesmo [Autor] haveria de prescindir na segunda sessão.

33-Porém, o Tribunal a quo impediu / recusou a audição requerida pela Ré de uma testemunha que foi mencionada pelo Autor (e sua testemunha) como sendo alguém com conhecimento directo de factos com manifesto interesse para o desfecho destes autos e que a Recorrente se comprometeu a apresentar

na data já designada para a continuação do julgamento!

34-Sempre acautelando o respeito que nos merece distinto entendimento, cremos que o Tribunal a quo ao indeferir a audiência da testemunha indicada - o Tribunal sustentou “pelas mesmas razões”, referindo-se à literalidade da norma apontada -, violou, além das disposições legais supra apontadas, o disposto no artigo 526º, n.º 1 do CPC aqui ex vie do citado artigo 1º, n.º 2, aliena a) do CPT, o que se deixa invocado.

35-Afigura-se-nos, em conclusão, que ao ter decidido da forma que decidiu, o Tribunal a quo errou - em violação de todas as normas legais que evidenciamos - o que se deixa invocado, com as devidas e legais consequências, como seja, anulando-se o despacho proferido e substituindo por outro que admita a junção dos documentos e determine dia e hora para a inquirição do Sr. M. P..»

O sinistrado apresentou resposta ao recurso da empregadora, pugnando pela sua improcedência.

Em 1/04/2020, foi proferida sentença, que terminou com o seguinte dispositivo:

«Nestes termos e, pelo exposto, condeno Companhia de Seguros X Portugal, S.A. e A. F., Sociedade de Construções, Lda a pagar ao autor V. S., sem prejuízo dos juros que se mostrem devidos (artº 135º do Cód. Proc. Trabalho):

- o capital de remição correspondente à pensão anual de €1.724,75 (mil setecentos e vinte e quatro euros e setenta e cinco cêntimos), com início em 19/09/2017, sendo €1.228,08 (mil duzentos e vinte e oito euros e oito cêntimos) da responsabilidade da demandada seguradora e €496,67 (quatrocentos e noventa e seis euros e sessenta e sete cêntimos), da responsabilidade da entidade empregadora;

- a quantia de €4.862,01 (quatro mil oitocentos e sessenta e dois euros e um cêntimo), a título de diferenças na indemnização por IT's, sendo €1.834,40 a cargo da entidade empregadora e €3.027,61, a cargo da entidade empregadora; e

- a quantia de €25,00 (vinte cinco euros) a título de despesas de deslocação, a cargo da requerida seguradora.

Valor da acção: €34.733,81 (artº 120º do Cód. Proc. Trabalho).

Custas pelos responsáveis na proporção da sua responsabilidade.»

A empregadora interpôs recurso da sentença e formulou, a terminar as respectivas alegações, as seguintes conclusões:

«1 - A douda sentença proferida padece, em nosso humilde entender de equívocos tanto na questão do montante do subsídio de alimentação acordado (Cap. I), como na definição do valor da retribuição (Cap. II da divisão que por razões de organização decidimos aplicar).

2 - Assim, quanto à questão do subsídio de alimentação, o tribunal a quo assentou no ponto “H” dos factos provados que, além do vencimento base e de uma compensação que correctamente enuncia, o contrato de trabalho celebrado com a 2ª Ré, ora Recorrente, previa um acréscimo de € 15,00 a título de subsídio de alimentação;

3 - Porém, na fundamentação do ponto H dos factos provados, o Tribunal assegura que esta decisão resultou do “correlacionamento da prova documental constante dos autos, designadamente do contrato de trabalho celebrado entre o autor e a 2ª ré, conforme documento constante de fls 243 e do verso”,

4 - E a verdade é o Contrato de Trabalho mencionado que aos montantes acordados acrescerão “€5.14 por cada dia completo de trabalho, a título de subsídio de alimentação” - realce nosso.

5 - Acresce que, o Tribunal a quo ainda esclareceu que a prova documental foi conjugada com os depoimentos das testemunhas M. M. e P. F., donde resultou que o valor correcto do subsídio de alimentação é de € 5,14 e não € 15,00 como consta na letra do ponto “H” dos factos provados.

6 - Face ao exposto e sem necessidade de mais considerações – cremos que se mostra cumprido o disposto no artigo 640º, n.º 1 do Código de Processo Civil (abreviadamente, CPC – aqui aplicável por força do disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 1º do Código do Processo de Trabalho, doravante, CPT) -, deverá ser o ponto H dos factos provados ser alterado apenas no que ao valor do subsídio de alimentação diz respeito, passando a constar € 5,14.

7 - Questão que se nos afigura mais sensível é a do capítulo II, da retribuição, pois o Tribunal a quo, ao mesmo tempo que julgou provado e bem o ponto H dos factos assentes [i. é, € 545,00 + subsídio de alimentação de € 5,14 (valor que passaremos a mencionar atenta a clareza da argumentação e da prova documental supra exposta) + compensação por destacamento de € 600,00], concluiu fixando uma retribuição anual de € 20.532,68!

8 - O Tribunal a quo julgou a versão congeminaada pelo Autor de uma retribuição mensal de € 1.466 alegadamente negociada em Portugal, não provada, mas, aparentemente, acaba por premiá-lo com uma retribuição anual do mesmo calibre;

9 - A ideia de um vencimento superior ao acordado e totalmente desfasado da cogitação das Partes, no caso de € 1.466,62, foi suscitada / apresentada pelo Exmo. Magistrado do Ministério Público na tentativa de conciliação, conforme, aliás, bem consta da sentença recorrida quando afirma que os depoimentos do Autor e seu pai assentaram “numa errada interpretação da informação apreendida aquando a realização da tentativa de conciliação (face ao valor remuneratório ali proposto)”;

10 - Ficou demonstrado no Tribunal que o Autor procurou de forma inverosímil, comprometida e parcial, deturpar a realidade dos factos na expectativa de, incrementando o valor da retribuição anual, obter clara vantagem patrimonial traduzida em indemnização maior;

11 - Tendo compreendido o logro que foi criado, naturalmente que o Tribunal a quo acabou por não julgar provado o primeiro quesito da base instrutória [“1º O

autor auferia a retribuição anual ilíquida de €20.532,68, correspondente a €1.466,62 x 14 meses/ano.”],

12 - E, pelo contrário, atentou na prova documental constante do processo (designadamente o contrato de fls. 243 e verso e o recibo de vencimento de fls. 244) e nos depoimentos plausíveis das testemunhas arroladas pela ora Recorrente e julgou provado o ponto “H” dos factos provados - correctamente desde que feita a ressalva do valor do subsídio de alimentação para os € 5,14.

13 - Acautelando o respeito devido a distinto entendimento, entendemos que a circunstância de não ter sido provado o quesito 1º da base instrutória - a retribuição mensal que o Autor astutamente alegou de € 1.466,62 - é de crucial importância, porque nos afasta de forma clara da situação espelhada no douto Acórdão da Relação do Porto de 22/05/2019 citado na sentença, onde foi provado que, na Baviera, um servente de construção civil auferia um salário de “X”;

14 - Nos presentes não só não se provou nada de semelhante, como foi julgado provado precisamente o inverso.

15 - Em nosso modesto entender, não basta ao Tribunal a quo decidir aplicar ao caso concreto o regime jurídico de outro país (a França, no caso), para ficar dispensado de enunciar os fundamentos que terão sustentado essa opção, nem cremos ser suficiente transcrever o sumário de um acórdão por mais sustentado que ele possa ter parecido aos olhos da Mmª. Juíza do Tribunal a quo, uma vez que dito aresto se reporta uma situação concreta que pode ser diferente (e no caso é) da que temos em mãos.

16 - Urge verificar se, no caso concreto, foram apresentados e demonstrados factos que permitam sustentar que a aplicação do valor da retribuição que se venha a apurar ser devida em França para um trabalhador da categoria profissional do autor, lhe era mais vantajosa.

17 - Em nosso humilde entendimento, tal juízo deve, antes de mais, apurar o valor da retribuição mínima em França para o trabalho realizado pelo Autor,

considerando, designadamente, a região do país em que a actividade foi prestada uma vez que é do conhecimento da Recorrente que naquele país existem distinções assentes nas regiões, além das diferenças que assentam nas categorias profissionais e nos sectores de actividades (conseguimos apurar, por exemplo, que em França existe a definição de um salário mínimo garantido previsto no artigo L3231-12 do Code du Travail e de um salário mínimo de crescimento interprofissional previsto no artigo L3231-1 do mesmo diploma legal).

18 - Um júízo rigoroso acerca de qual o regime mais favorável ao trabalhador tem de assentar em factos claros, verificáveis e indiscutíveis que possam constituir as premissas desse raciocínio.

19 - Não concebemos que uma decisão judicial que condena a Recorrente em significativo montante aplicando ao caso uma lei estrangeira que nenhuma das partes quis, nem previu aplicar, possa assentar numa espécie de facto notório, qual seja, que a retribuição mínima em França é de € 1.466,62!

20 - Entendemos, modestamente, que o valor dos salários mínimos em França não configura um facto que seja do conhecimento geral da população Portuguesa medianamente informada de tal forma que não tenha de ser alegada e provada. Antes pelo contrário.

21 - Da sentença e mesmo do processo não consta um documento ou a alusão a uma norma legal do ordenamento jurídico francês que terá auxiliado o tribunal a quo a convencer-se do valor a que chegou [€ 1.466,62].

22 - A primeira menção no processo a este montante surgiu na promoção do Exmo. Magistrado do Ministério Público aquando da Tentativa de Conciliação, mas não temos conhecimento que uma tal menção constitua fonte de direito.

23 - Importa descortinar quais os pressupostos em que o Tribunal a quo assentou a sua convicção acerca do salário mais favorável ao trabalhador, sendo que a comparação teria de ser feita entre o vencimento que acordado pelas partes, que se conhece e foi julgado provado e um vencimento que,

constando do quesito 1º da base instrutória não mereceu acolhimento e que ninguém, em momento algum da lide processual demonstrou corresponder ao montante mínimo legal que auferiria um trabalhador nas mesmas condições do Autor que laborasse em França.

24 - Em nossa óptica e fazendo apelo ao disposto no art. 342º do CC, pretendendo o Autor ver aplicado à sua situação concreta o vencimento mínimo francês, cabia-lhe demonstrar não só qual o montante concreto desse vencimento, como que a aplicação do mesmo lhe era vantajosa.

25 - Reza o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 30.04.2015 que “para se poder concluir que o valor/hora efectivamente auferido pelo A./apelante ao serviço da R./apelada no desempenho das aludidas funções no Luxemburgo era inferior ao valor mínimo estabelecido no aludido “Contrat Collectife pour le Batiment” aplicável ao sector da construção nesse país e em vigor no local onde aquele exercia a prestação do seu trabalho, necessário seria que o A./apelante, pelo menos, tivesse indicado na sua petição qual o “Contrat Collectif pour le Batiment” aplicável (...), juntando aos autos documento do mesmo devidamente traduzido em língua portuguesa e donde constasse o valor das remunerações nele previstas, quanto mais não fosse no âmbito de um dever de colaboração com a justiça que também se lhe impunha. É que não se pode considerar tal “Contract Collectif pour le Batiment”, que, até pela própria expressão, mais não é do que um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, porventura, outorgado entre entidades patronais e sindicais afectas à construção civil no Luxemburgo, como um acordo internacional estabelecido entre Estados, mormente entre Portugal e Luxemburgo e que, como tal, os tribunais portugueses devessem conhecer e officiosamente observar.”

26 - Nos presentes a situação ainda é mais evidente, pois além da versão apresentada pelo Autor de que auferiria € 1.466,62/mês não ter sido provada, demonstrou-se o inverso;

27 - O trabalhador focou-se na informação instantânea colhida junto do

Magistrado do Ministério Público e procurou sustentar que foi contratado em Portugal com uma remuneração de € 1.466,62, para, sendo aplicada a lei Portuguesa, beneficiar de 14 meses... o que não provou.

28 - Como não constam dos autos elementos que permitam suportar o raciocínio do Tribunal a quo [que o regime francês é mais favorável], somos do modesto entender que o presente recurso deve ser julgado procedente e, em consequência, ser reconhecido que a retribuição do Autor é a que consta dos factos provados com a ressalva relativa ao subsídio de alimentação a que já aludimos,

29 - Pois, em nosso entendimento, a decisão proferida viola, entre o mais que adiante referiremos, o disposto nos artigos 6º, 7º e 8º do Código de Trabalho, o disposto no artigo 342º do Código Civil, no artigo 3º da Convenção sobre a lei aplicável às obrigações contratuais, aberta a assinatura em Roma em 19.06.1980, no artigo 3º do Regulamento (CE) n.º 693/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de Junho de 2008, que estabelecem o primado da escolha das partes.

Sem prescindir,

30 - Ao invés do que consta da sentença recorrida, é consabido que em França não são liquidados aos trabalhadores subsídio de férias, nem subsídio de natal: um trabalhador em França auferia apenas 12 meses;

31 - A Recorrente não se pode conformar com a multiplicação por 14 meses do alegado montante da retribuição mínima francesa, pois em alguns estados europeus (designadamente, a França e na Alemanha), não há lugar ao pagamento dos dois subsídios referidos.

32 - Em nossa óptica, a intenção que subjaz à criação do regime do destacamento de trabalhadores, assenta na preocupação de assegurar aos trabalhadores destacados em território estrangeiro as mesmas condições de trabalho e de emprego que os trabalhadores desses estados.

33 - Assumidamente, o legislador comunitário visou combater a perturbação social e a concorrência desleal que resultava da deslocação de cidadãos de um Estado-membro com menores garantias laborais, para um outro Estado-membro mais protector, procurando garantir as mesmas condições designadamente de retribuição do Estado-membro em que desempenham funções.

34 - Todavia, não foi objectivo deste quadro legislativo assegurar que estes trabalhadores destacados noutros Estados-membros teriam melhores condições, nomeadamente remuneratórias, que os trabalhadores desse estado de destino!

35 - A decisão que aqui rebatemos, ao invés de assegurar as mesmas condições que um trabalhador em França, acaba por garantir ao Autor - trabalhador destacado para França - melhores condições que a um cidadão, por exemplo português, que labore em França para empresa francesa, tudo na medida em que o segundo recebe 12 retribuições por ano e o tribunal a quo quer garantir ao Autor 14 retribuições!

36 - O tribunal a quo, além de ter julgado provada uma remuneração (vide ponto H dos factos provados) e de ter fixado outra da forma que fez (baseada na menção inscrita na acta de uma diligência), ainda ficcionou que essa outra retribuição deveria ser multiplicada por 14 meses!

37 - Ensina o douto acórdão da Relação de Coimbra de 12.01.2018 que: “I - O destacamento de um trabalhador contratado em Portugal para trabalhar em território francês não implica, por si só, que o mesmo passe a ter direito a auferir o ‘salaire minimum de croissance’ devido em França, ainda que superior ao devido contratualmente ao trabalhador. II - Em França, o pagamento de subsídio de férias e de subsídio de natal não está determinado no Code du Travail”;

38 - No mesmo aresto podemos ler que “a aplicação de regime mais favorável previsto em lei distinta da portuguesa depende, nos termos literais do art. 8º/1,

da aplicabilidade ao contrato de trabalho dessa lei, o que já vimos não suceder no que concerne ao contrato de trabalho entre o autor e a apelante, sujeito à disciplina jurídica portuguesa.”;

39 - Concluindo que “em França o pagamento de subsídio de férias não está determinado no Code du Travail, nem na Lei 70-7 de 2/1/1970 (JORF de 4/1/1979, p. 41), nem na Lei 2008-1258 de 3/12/2008, particularmente do seu art. 24º (JORF de 4/12/2008, p. 18488), nem nos sucessivos diplomas que ao abrigo destes diplomas fixaram o “salaire minimum de croissance”, apenas sendo devido, por consequência, se estiver previsto no contrato de trabalho ou em convenção colectiva ou acordo colectivo franceses aplicáveis ou emergir dos usos da empresa, sendo que não se vislumbra que esteja registada qualquer dessas situações. Por outro lado, porque o subsídio de Natal em França não é devido aos trabalhadores subordinados” – realces nossos.

40 - Apoiados nos transcritos ensinamentos, podemos, por um lado, afirmar que a aplicação de uma remuneração que pudesse ser devida pelo trabalho prestado em França a um trabalhador destacado de Portugal, não é automática e,

41 - Por outro lado, podemos assegurar que em França, ao contrário do que sucede entre nós, não há lugar ao pagamento do subsídio de férias e de Natal.

42 - Reza o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 22/05/2019 (convocado pelo tribunal a quo) que a multiplicação do salário apurado é “por 12, tal como aliás o faz o Recorrente, sem inclusão pois dos subsídios de férias e de Natal, cujo pagamento não será imposto na Alemanha.”

43 - Ainda relativamente ao citado aresto da Relação do Porto de 22/05/2019, entendemos sublinhar que, para além do ponto de contacto que acabamos de notar [tanto na Alemanha, como na França, não são devidos os subsídios de férias e de Natal], dito acórdão possui particularidades que o afastam, de forma importante, da situação dos presentes autos, pois neste foi provado qual o valor da retribuição do trabalhador colocado nas mesmas condições no estado da

Baviera;

44 - Provar que a retribuição devida por um trabalhador da especialidade do ali autor, no local em que o mesmo trabalhava [a Baviera] e na mesma data era de “X”, é totalmente distinto da situação destes autos, nos quais, entendemos nós, nada disso se demonstrou.

45 - Além disso, a apontada decisão da Relação do Porto percorreu um caminho argumentativo que, em nossa modesta óptica, é difícil de sustentar na medida em que, para ultrapassar a letra da lei constante do art. 8º, n.º 1 do CT, se socorreu da Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de Dezembro de 1996, como se dito normativo tivesse aplicação directa no nosso ordenamento jurídico.

46 - O art. 8º assegura, a par dos arts. 6º e 7º do CT na redacção introduzida pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, a transposição da mencionada Directiva n.º 96/71/CE, a qual, não ignoramos, estabelece, no n.º 1 do art. 3º, o objectivo de que os Estados-membros assegurem aos trabalhadores destacados noutra Estado-membro, as mesmas condições que são garantidas aos trabalhadores contratados no Estado-membro destino, “independentemente da lei aplicável à relação de trabalho”.

47 - Todavia, a directiva não é, ao contrário do regulamento, um acto legislativo vinculativo directamente aplicável, mas antes um acto legislativo que fixa um objectivo geral que todos os países da União Europeia devem procurar alcançar;

48 - Cabe a cada país elaborar a sua própria legislação para dar cumprimento ao objectivo apontado pela Directiva, razão pela qual temos dificuldade em conceber que o tribunal possa lançar mão da letra de uma directiva para “contornar” a opção que orientou o legislador nacional na sua transposição, o que cremos ter sucedido no acórdão citado.

49 - O tribunal a quo afirmou que a questão que se lhe coloca é “saber se é de aplicar o salário mínimo, vigente em França à data do acidente, tal como constou da proposta de acordo pelo Ministério Público, aquando da tentativa de

conciliação, tratando-se pois de matéria de direito, que nada contende com a matéria de facto apurada no ponto H dos factos provados.”;

50 - Na ausência de qualquer prova acerca do montante da retribuição mínima para a concreta função desempenhada pelo A. no específico local de França em que laborava na data do acidente (o que, modestamente, entendemos que cabia ao A. alegar e provar)

51 - E perante a demonstração de que as partes não quiseram aplicar outra lei que não fosse a Portuguesa (recordamos que o Autor tentou sustentar que foi contratado em Portugal e segundo a Lei Portuguesa para auferir um vencimento de € 1.466,62, mas não o provou), o tribunal a quo resolveu a questão considerando que o valor apontado pelo digníssimo Magistrado do Ministério Público é, sem necessidade de mais considerações, uma questão de direito que lhe cabe aplicar.

52 - Porém e pelo menos no que respeita ao pagamento dos subsídios de férias e de Natal, a convicção do Distinto Magistrado espelhada no auto de tentativa de conciliação acerca do regime jurídico-laboral francês não é correcta!

53 - Acresce que não existe nos autos nenhum suporte do resultado da busca efectuada no motor de busca da internet e não concebemos que uma decisão judicial possa ser suportada por uma “pesquisa rápida”, a qual, como vimos, nem se sequer se mostra rigorosa e padece de falhas, pelo que deverá o presente recurso proceder – isto sem prejuízo de todo o mais supra invocado.

54 - Realçamos que o acórdão da Relação do Porto de 22/05/2019, que foi o ponto de sustentação evidente e declarado da sentença em crise, declarou que só são devidos 12 meses;

55 - Assim e sempre sem prejuízo de mais distinto entendimento, é nossa modesta convicção que a decisão proferida padece, pelo menos neste ponto concreto [do factor de multiplicação da remuneração estrangeira], de erro que deve ser sanado.

56 - No caso de ser mantida a aplicação de outra retribuição que não a

contratada pelas Partes e que consta do ponto H dos factos provados – hipótese que apenas colocamos à cautela e por dever de patrocínio -, o valor anual da retribuição não pode ser alcançado multiplicando por 14 meses, mas apenas por 12, o que se deixa invocado.

57 - A manutenção dos 14 meses como consta da sentença recorrida, além de constituir um prémio absolutamente imerecido à astúcia do Autor [procurou ludibriar o Tribunal a quo alegando um vencimento mensal de € 1.466,62 para ver aplicada a Lei Portuguesa que reconheceu mais favorável porque multiplicada por 14 meses, o que não provou], viola, entre o mais já referido, os princípios da igualdade e o interesse do bem-estar social que orientaram o legislador comunitário na implementação das sucessivas medidas legislativas e viola, igualmente, o disposto nos arts. 6º, 7º e 8º do CT, o art. 6º, n.º 2 da Lei n.º 98/2009, de 4.09, o art. 9º do Regulamento (CE) n.º 593/2008, do Parlamento Europeu e do Conselho de 17.06, o art. 3º da Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 16.12, na medida em que, sobre a capa da lei aplicação da lei mais favorável acaba por garantir ao trabalhador destacado em Portugal para trabalhar em França melhores condições que aquelas que o Estado Francês garante aos seus trabalhadores.

58 - Face ao exposto, impõe-se afastar a aplicação de uma remuneração que não tem suporte fático, nem físico, nem dimensão legal como fez o tribunal a quo ao ficcionar uma retribuição de € 1.466,62 x 14 meses, substituindo-a por outra que, em primeiro lugar corrija o erro manifesto detectado no ponto H dos factos assentes quanto ao valor do subsídio de alimentação real que é de € 5,14; em segundo lugar, fixe o valor da retribuição anual do Autor em conformidade com os factos provados, i. é, nos € 14.886,54 [(€ 545,00 x 14) + (€ 600,00 x 12) + (€ 5,14 x 11)] e, por fim, reformule os valores devidos em conformidade.»

O sinistrado apresentou resposta ao recurso da empregadora, pugnando pela sua improcedência.

Os recursos foram admitidos como apelação, com subida imediata, nos autos e efeito suspensivo atenta a prestação de caução.

Recebidos os autos neste Tribunal da Relação, pelo Ministério Público foi emitido parecer no sentido de não se conhecer da apelação do despacho de 26/02/2020, por inutilidade superveniente, e de a apelação da sentença ser julgada parcialmente procedente.

Vistos os mesmos pelas Exmas. Adjuntas, cumpre decidir.

## **2. Objecto dos recursos**

Sendo o âmbito do recurso delimitado pelas conclusões do recorrente, as questões que se colocam a este tribunal são as seguintes:

1. no recurso interposto do despacho de 26/02/2020, se devem ser admitidos os meios probatórios requeridos pela empregadora no requerimento de 21/02/2020;
2. no recurso interposto da sentença:
  - alteração do facto provado sob a alínea H);
  - valor da retribuição anual a atender para cálculo das prestações devidas ao sinistrado.

## **3. Fundamentação de facto**

Os factos provados relevantes são os decorrentes do **Relatório** e os seguintes:

- A) O autor V. S. nasceu no dia - de Junho de 1991 (documento de fls. 32).
- B) No dia 19/12/2016, pelas 08H30M, o autor foi vítima de um acidente de trabalho, enquanto prestava serviços para a 2.<sup>a</sup> ré, A. F., Sociedade de Construções, Lda., no seu local de trabalho, numa obra sita em França, para onde estava destacado.

- C) O autor desempenhava as funções inerentes à categoria profissional de servente da construção civil.
- D) Nas circunstâncias descritas, o autor sofreu uma dor súbita na coluna lombar, o que lhe originou as lesões descritas na perícia médico-legal de fls 61, a saber, lombociatalgia esquerda, hérnia discal volumosa de L4-L5 e L5-S1.
- E) A 2.ª ré transferiu para a 1.ª ré a responsabilidade pelos riscos emergentes de acidente de trabalho, através de contrato de seguro titulado pela apólice 201052926, no que respeita ao autor, pelos seguintes valores: € 530,00 x 14 de salário base + € 600,00 x 12 de subsídio de alimentação, perfazendo o total anual de € 14.620,00.
- F) A 1.ª ré pagou ao autor a quantia de € 5.642,84 a título de indemnização por IT.
- G) O autor gastou a quantia de € 25,00 com deslocações obrigatórias, que a 1.ª ré aceitou pagar.
- H) Nos termos do contrato de trabalho celebrado com a 2.ª ré, o autor auferia a retribuição mensal ilíquida de € 545,00, acrescida de € 5,14 por cada dia completo de trabalho, a título de subsídio de alimentação, e de € 600,00 a título de compensação por destacamento, ou seja, a quantia anual ilíquida de € 16.073,88 [(€ 545,00 x 14) + (€ 5,14 x 22 x 11) + (€ 600,00 x 12)] **(alterado nos termos do ponto 4.2.1. infra)**.
- I) Em consequência directa e necessária do evento descrito em B) e D), o autor apresenta como sequelas radiculopatia residual de L5 esquerda com diminuição da força de extensão do hallux esquerdo.
- J) O autor encontra-se clinicamente curado, mas portador de uma incapacidade permanente parcial (IPP) de 12%, desde o dia imediato ao da alta, alta que ocorreu em 18/09/2017, tendo sofrido incapacidade temporária absoluta (ITA) desde 20/12/2016 até 08/09/2017 (263 dias) e incapacidade temporária parcial (ITP) de 40% desde 09/09/2017 até 18/09/2017 (10 dias).

## 4. Apreciação dos recursos

**4.1.** Como se disse, no recurso interposto do despacho de 26/02/2020 coloca-se a questão de saber se devem ser admitidos os meios probatórios requeridos pela empregadora no requerimento de 21/02/2020, a saber: a junção aos autos dos recibos dos meses de Novembro e Dezembro de 2016 e de Março, Abril e Maio de 2018, assim como dos respectivos comprovativos de pagamento, para prova do que alegou nos arts. 1.º a 7.º da contestação quanto à retribuição que acordou com o autor, e contraprova da versão deste; a junção aos autos de 25 facturas para prova de que a ré tinha (e tem) várias obras em curso em Portugal, como alegou nos arts. 11.º e 13.º da contestação; a inquirição como testemunha de M. P., quanto à aludida matéria atinente à retribuição.

Não obstante, compulsado o recurso, designadamente as respectivas conclusões, constata-se que nada de substancial é invocado para sustentar a revogação do despacho no que concerne às 25 facturas, sendo certo que a matéria dos arts. 11.º e 13.º da contestação não foi carreada para a Base Instrutória.

No que respeita à retribuição acordada entre o autor e a empregadora, a factualidade pertinente, alegada pelo primeiro, a quem competia prová-la, constava da Base Instrutória nos seguintes termos:

1.º O autor auferia a retribuição anual íliquida de € 20.532,68, correspondente a € 1.466,62 x 14 meses/ano?

Ora, na sentença, o tribunal a quo deu como provado apenas o que a ré alegara na sua contestação (salvo o lapso material de que adiante se tratará), nos seguintes termos:

H) Nos termos do contrato de trabalho celebrado com a 2.ª ré, o autor auferia a retribuição mensal íliquida de € 545,00, acrescida de € 15,00 de subsídio de alimentação e de € 600,00 a título de compensação por destacamento, ou seja,

a quantia anual ilíquida de € 14.995,00 (€ 545,00 x 14 + € 15,00 x 11 + € 600,00 x 12).

Veja-se, aliás, a motivação apresentada pelo tribunal recorrido para sustentar a sua convicção:

«Resulta do correlacionamento da prova documental constante dos autos, designadamente do contrato de trabalho celebrado entre o autor e a 2ª ré, conforme documento constante de fls 243 e verso e do recibo de vencimento de fls 244, respeitante ao mês de Novembro de 2016, que a retribuição convencionada entre as partes foi o salário base de €545,00 (e não €530,00), acrescido de €5.14 por cada dia completo de trabalho, a título de subsídio de alimentação, de acordo com o IRCT aplicável ao CCT para os Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - 1ª cláusula do documento de fls 243, a que acresceu a quantia de €600,00 x 12, a título de compensação pelo destacamento em França, sendo que, nas folhas de salários e também no contrato de seguro de acidentes de trabalho celebrado entre as rés, apenas foi referida a quantia de €530,00 (e não €545,00) a título de salário base - tal como de resto foi confirmado em audiência pelo representante legal da 2ª ré, em depoimento de parte prestado, que justificou com um alegado lapso dos serviços administrativos da 2ª ré.

A prova documental indicada, de resto corroborada pelos depoimentos das testemunhas M. M., funcionária administrativa da 2ª ré e P. F., sócia-gerente da 2ª ré, não foi contrariada em audiência, de forma plausível, não colhendo a alegação do autor, nas declarações de parte que prestou em audiência e que o depoimento da testemunha S. V., pai do autor, procurou, em vão, sustentar, que o salário que foi combinado entre as partes foi, não o valor supra indicado, mas antes o salário mínimo francês.

Com efeito, estes depoimentos revelaram-se, no mínimo parciais, claramente comprometidos pela visão do autor, numa errada interpretação da informação

apreendida aquando a realização da tentativa de conciliação (face ao valor remuneratório ali proposto) e inverosímeis, ora não sabendo a testemunha S. V. qual a concreta remuneração que o autor auferia ou iria auferir, como de resto é natural, mesmo em pessoas, com relações familiares próximas, ora revelando fraca espontaneidade nas respostas dadas, pelo que não ficou o tribunal convencido que os respectivos relatos tivessem retratado de forma fidedigna o acordo celebrado entre as partes, quanto ao valor da remuneração que o autor iria ter, nem se compreendendo que, se assim fosse, o autor não tivesse reclamado junto da empregadora, quando recebeu o salário de Novembro de 2016.

Neste contexto - e independentemente da posição a tomar pelo tribunal quanto ao valor da retribuição relevante para o cálculo das prestações à luz da LAT - deu o tribunal como provada a factualidade referida no ponto H dos factos provados, como sendo a retribuição contratada entre as partes (autor e 2ª ré).» Em face do exposto, tendo o tribunal recorrido considerado provada na sentença a alegação da empregadora, e não a do autor, no que toca à questão da retribuição acordada entre ambos, tornou-se desnecessária a produção dos meios probatórios requeridos por aquela em 21/02/2020, pelo que, como bem refere o Ministério Público no seu parecer, impõe-se não conhecer do recurso em apreço, por inutilidade superveniente.

**4.2.1.** Entrando na apreciação do recurso interposto da sentença, cabe em 1.º lugar julgar procedente o pedido de alteração do facto provado sob a alínea H), por conter lapso manifesto, pois, como diz a Apelante, resulta da respectiva motivação apresentada pelo tribunal recorrido, acima enunciada, e do documento de fls. 243 e v.º aí mencionado, que no contrato de trabalho se acordou no pagamento da quantia de «€ 5,14 por cada dia completo de trabalho, a título de subsídio de alimentação» (isto é, € 5,14 x 22 dias x 11 meses), e não na quantia de € 15,00 x 11 meses, referência que não se mostrada suportada pelos meios de prova produzidos e invocados naquela

motivação.

Em face do exposto, porque ocorre lapso ostensivo evidenciado pelo próprio texto da sentença recorrida, aliás em prejuízo do sinistrado, defere-se a pretensão da Apelante, passando o aludido ponto a ter a seguinte redacção (alteração introduzida supra no local próprio):

H) Nos termos do contrato de trabalho celebrado com a 2.<sup>a</sup> ré, o autor auferia a retribuição mensal ilíquida de € 545,00, acrescida de € 5,14 por cada dia completo de trabalho, a título de subsídio de alimentação, e de € 600,00 a título de compensação por destacamento, ou seja, a quantia anual ilíquida de € 16.073,88 [(€ 545,00 x 14) + (€ 5,14 x 22 x 11) + (€ 600,00 x 12)].

**4.2.2.** Finalmente, importa decidir qual o valor da retribuição anual a atender para cálculo das prestações devidas ao sinistrado.

Acabámos de constatar que, nos termos do contrato de trabalho, o autor auferia da Apelante a retribuição anual ilíquida de € 16.073,88, pelo que, à luz do estabelecido nos n.ºs 1, 2 e 3 do art. 71.º do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, aprovado pela Lei n.º 98/2009, de 4 de Setembro, seria essa a base do cálculo da indemnização por incapacidade temporária e da pensão por incapacidade permanente parcial devidas ao sinistrado.

Não obstante, o n.º 11 do mesmo artigo prescreve que em nenhum caso a retribuição pode ser inferior à que resulte da lei ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pelo que suscita-se a questão de a retribuição acordada entre as partes ser inferior à que seria imperativamente devida à luz da lei francesa, alegadamente aplicável em virtude de o sinistrado se encontrar destacado em França.

Trata-se duma questão de direito, sendo certo que, nos termos do n.º 3 do art. 5.º do Código de Processo Civil, o juiz não está sujeito às alegações das partes no tocante à indagação, interpretação e aplicação das regras de direito. Aliás, o

art. 348.º do Código Civil concretiza que, àquele que invocar direito estrangeiro compete fazer a prova da sua existência e conteúdo, mas o tribunal deve procurar, oficiosamente, obter o respectivo conhecimento (n.º 1), o que lhe incumbe também sempre que tenha de decidir com base no direito estrangeiro e nenhuma das partes o tenha invocado, ou a parte contrária tenha reconhecido a sua existência e conteúdo ou não haja deduzido oposição (n.º 2), só devendo o tribunal recorrer às regras do direito comum português na impossibilidade de determinar o conteúdo do direito aplicável (n.º 3).

Improcedem, pois, todas as objecções colocadas pela Recorrente em torno deste tema.

Vejamos, então, se a lei francesa é aplicável em matéria de retribuição mínima devida pela empregadora ao autor pelo facto de este estar destacado em França, conforme decorre da factualidade provada sob a alínea B).

Antes de mais, porque os arts. 6.º, 7.º e 8.º do Código do Trabalho são invocados pela Recorrente, diga-se que o art. 7.º aplica-se aos trabalhadores considerados destacados em Portugal e estabelece que aqueles, quanto às matérias aí enunciadas, ficam sujeitos à lei portuguesa se a lei aplicável ou o contrato de trabalho forem menos favoráveis.

Do destacamento para outro Estado trata o art. 8.º, estabelecendo que o trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal, que preste actividade no território de outro Estado em situação de destacamento, tem direito às condições de trabalho previstas no artigo anterior, se as decorrentes da lei aplicável ou do contrato de trabalho forem menos favoráveis.

Quanto à noção de destacamento, é dada pelo art. 6.º.

Do exposto resulta que os arts. 7.º e 8.º do Código do Trabalho não indicam qual é a lei aplicável em determinada situação de conflito de leis, antes constituem cláusulas de salvaguarda no sentido de se aplicar a lei portuguesa quanto às matérias ali previstas, se a lei aplicável ou o contrato de trabalho forem menos favoráveis.

Na verdade, quanto à lei aplicável às obrigações contratuais no âmbito dos Estados-membros da União Europeia(1), o que rege é o Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de Junho de 2008 (Roma I) (2).

Com efeito, nos termos do art. 29.º de tal Regulamento, o mesmo é aplicável desde 17 de Dezembro de 2009, sendo certo que, como é sabido e dele ficou a constar expressamente, tratando-se de um regulamento europeu, é obrigatório em todos os seus elementos e directamente aplicável nos Estados-Membros, nos termos do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia.

Estabelece o art. 8.º de tal Regulamento:

Contratos individuais de trabalho

1. O contrato individual de trabalho é regulado pela lei escolhida pelas partes nos termos do artigo 3.º. Esta escolha da lei não pode, porém, ter como consequência privar o trabalhador da protecção que lhe proporcionam as disposições não derogáveis por acordo, ao abrigo da lei que, na falta de escolha, seria aplicável nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do presente artigo.

2. Se a lei aplicável ao contrato individual de trabalho não tiver sido escolhida pelas partes, o contrato é regulado pela lei do país em que o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato ou, na sua falta, a partir do qual o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato. Não se considera que o país onde o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho mude quando o trabalhador estiver temporariamente empregado noutro país.

3. Se não for possível determinar a lei aplicável nos termos do n.º 2, o contrato é regulado pela lei do país onde se situa o estabelecimento que contratou o trabalhador.

4. Se resultar do conjunto das circunstâncias que o contrato apresenta uma conexão mais estreita com um país diferente do indicado nos n.ºs 2 ou 3, é

aplicável a lei desse outro país.

Tem também interesse o art. 9.º:

#### Normas de aplicação imediata

1. As normas de aplicação imediata são disposições cujo respeito é considerado fundamental por um país para a salvaguarda do interesse público, designadamente a sua organização política, social ou económica, ao ponto de exigir a sua aplicação em qualquer situação abrangida pelo seu âmbito de aplicação, independentemente da lei que de outro modo seria aplicável ao contrato, por força do presente regulamento.

2. As disposições do presente regulamento não podem limitar a aplicação das normas de aplicação imediata do país do foro.

3. Pode ser dada prevalência às normas de aplicação imediata da lei do país em que as obrigações decorrentes do contrato devam ser ou tenham sido executadas, na medida em que, segundo essas normas de aplicação imediata, a execução do contrato seja ilegal. Para decidir se deve ser dada prevalência a essas normas, devem ser tidos em conta a sua natureza e o seu objecto, bem como as consequências da sua aplicação ou não aplicação.

Para se aferir da recondução duma situação ao disposto no n.º 1 do art. 8.º releva, como nele se refere, o disposto no art. 3.º, que enuncia o princípio da liberdade de escolha, nos termos de cujo n.º 1 o contrato rege-se pela lei escolhida pelas partes, devendo a escolha ser expressa ou resultar de forma clara das disposições do contrato, ou das circunstâncias do caso, e podendo a escolha designar a lei aplicável à totalidade ou apenas a parte do contrato.

Ora, compulsado o contrato de trabalho celebrado pelas partes em 17/10/2016, junto com a petição inicial, constata-se que as partes não estipularam expressamente qual a lei aplicável ao mesmo, contudo afigura-se-nos que dele resulta claramente que tiveram em vista a lei portuguesa, designadamente ao considerarem aplicável o CCT para os Industriais da Construção Civil e Obras

Públicas e estipularem as respectivas componentes retributivas mínimas (cláusula 1.<sup>a</sup>), ao preverem um período normal de trabalho de 40 horas semanais (cláusula 2.<sup>a</sup>) e ao ajustarem o pagamento de subsídios de férias e de Natal (cláusulas 5.<sup>a</sup> e 6.<sup>a</sup>). O texto do contrato, globalmente, segue a feição usual dos contratos de trabalho elaborados à luz das disposições da lei portuguesa e das convenções colectivas portuguesas do aludido sector, em termos de linguagem jurídica e conteúdo normativo, com destaque para os indícios especificados, que à partida não teriam cobertura, por exemplo, na lei francesa. Outras circunstâncias, como o domicílio comum dos outorgantes em Portugal, conforme consta do próprio documento, ou a previsão de o trabalhador poder ser colocado a trabalhar em diferentes países, mas com expressa referência apenas ao nosso (cláusula 2.<sup>a</sup>), acentuam a razoabilidade de assim se entender.

Nos termos da 2.<sup>a</sup> parte do n.º 1 do art. 8.º, a escolha da lei portuguesa não pode, porém, ter como consequência 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 nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do mesmo artigo.

Ora, de acordo com o n.º 2, o contrato é regulado pela lei do país em que o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato ou, na sua falta, a partir do qual o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho em execução do contrato, não se considerando que o país onde o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho mude quando o trabalhador estiver temporariamente empregado noutro país.

Compulsado o contrato de trabalho dos autos, constata-se que ficou estipulado na cláusula 2.<sup>a</sup> que o local de trabalho era nas obras que a empregadora tivesse em curso na data da celebração do contrato em Portugal ou no estrangeiro. Ou seja, embora o autor pudesse ser colocado a trabalhar em diferentes países, resulta evidente que Portugal é o país a partir do qual prestaria habitualmente o

seu trabalho em execução do contrato, não só por ser o único que está identificado como também por ser o país dos domicílios de ambos os outorgantes.

Acresce que ficou provado sob a alínea B) que o autor se encontrava destacado em França, e, sob a alínea H), que recebia uma compensação por destacamento, resultando dos autos que as partes aceitam que era esta a situação em que o autor se encontrava em França, o que, pela natureza do instituto, como se verá, significa que tinha de ser outro o país em que ou a partir do qual o trabalhador prestava habitualmente o seu trabalho em execução do contrato, não relevando para os efeitos em apreço o local do destacamento, como decorre da parte final do n.º 2 do art. 8.º.

Conclui-se, pois, que ao contrato de trabalho celebrado entre as partes é aplicável a lei portuguesa, por ser a que deve considerar-se escolhida por aquelas, acrescentando que seria também ela a aplicável por força do n.º 2 (e do n.º 3, aliás) do art. 8.º, designadamente para efeitos de não valer a ressalva da 2.ª parte do n.º 1 do mesmo artigo.

No entanto, apesar de ao contrato de trabalho que ligava as partes ser aplicável a lei portuguesa, há que ter em conta que, enquanto o autor esteve na mencionada situação de destacamento em França, se impunha aplicar o respectivo regime jurídico específico.

Com efeito, o Regulamento (CE) n.º 593/2008, que vimos seguindo, estabelece logo nos seus Considerandos iniciais, além do mais:

(...)

34) A regra relativa aos contratos individuais de trabalho não deverá afectar a aplicação das normas de aplicação imediata do país de destacamento, prevista pela Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

(...)

(40) Deverá ser evitada a dispersão por vários instrumentos das normas de conflitos de leis e as divergências entre essas regras. Porém, o presente regulamento não deverá excluir a possibilidade de, em matérias específicas, se incluïrem normas de conflitos de leis relativas a obrigações contratuais em disposições de direito comunitário.

Em conformidade, ficou a constar do corpo do diploma:

Artigo 23.º

Relação com outras disposições do direito comunitário

À excepção do artigo 7.º, o presente regulamento não prejudica a aplicação das disposições do direito comunitário que, em matérias específicas, regulem os conflitos de leis em matéria de obrigações contratuais.

Ora, estabelece a mencionada Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, na versão vigente ao tempo da celebração e execução do contrato de trabalho dos autos (3), no que ora interessa:

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1. A presente directiva é aplicável às empresas estabelecidas num Estado-membro que, no âmbito de uma prestação transnacional de serviços e nos termos do n.º 3, destaquem trabalhadores para o território de um Estado-membro.
2. A presente directiva não é aplicável às empresas da marinha mercante no que se refere ao pessoal navegante.
3. A presente directiva é aplicável sempre que as empresas mencionadas no n.º

1 tomem uma das seguintes medidas transnacionais:

a) Destacar um trabalhador para o território de um Estado-membro, por sua conta e sob a sua direcção, no âmbito de um contrato celebrado entre a empresa destacadora e o destinatário da prestação de serviços que trabalha nesse Estado-membro, desde que durante o período de destacamento exista uma relação de trabalho entre a empresa destacadora e o trabalhador;

ou

b) Destacar um trabalhador para um estabelecimento ou uma empresa do grupo situados num Estado-membro, desde que durante o período de destacamento exista uma relação de trabalho entre a empresa destacadora e o trabalhador;

ou

c) Destacar, na qualidade de empresa de trabalho temporário ou de empresa que põe um trabalhador à disposição, um trabalhador para uma empresa utilizadora estabelecida no território de um Estado-membro ou que nele exerça a sua actividade, desde que durante o período de destacamento exista uma relação de trabalho entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou a empresa que põe o trabalhador à disposição.

4. As empresas estabelecidas num Estado que não seja um Estado-membro não podem beneficiar de um tratamento mais favorável do que as empresas estabelecidas num Estado-membro.

Artigo 2.º

Definição

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por «trabalhador destacado» qualquer trabalhador que, por um período limitado, trabalhe no território de um Estado-membro diferente do Estado onde habitualmente exerce a sua actividade.

2. Para efeitos da presente directiva, a noção de «trabalhador» é a que se

aplica no direito do Estado-membro em cujo território o trabalhador está destacado.

### Artigo 3.º

#### Condições de trabalho e emprego

1. Os Estados-membros providenciarão no sentido de que, independentemente da lei aplicável à relação de trabalho, as empresas referidas no n.º 1 do artigo 1.º garantam aos trabalhadores destacados no seu território as condições de trabalho e de emprego relativas às matérias adiante referidas que, no território do Estado-membro onde o trabalho for executado, sejam fixadas:

- por disposições legislativas, regulamentares ou administrativas

e/ou

- por convenções colectivas ou decisões arbitrais declaradas de aplicação geral na acepção do n.º 8, na medida em que digam respeito às actividades referidas no anexo:

(...)

c) Remunerações salariais mínimas, incluindo as bonificações relativas a horas extraordinárias; a presente alínea não se aplica aos regimes complementares voluntários de reforma;

(...)

Para efeitos da presente directiva, a noção de «remunerações salariais mínimas» referida na alínea c) do n.º 1 é definida pela legislação e/ou pela prática nacional do Estado-membro em cujo território o trabalhador se encontra destacado.

(...)

7. O disposto nos n.ºs 1 a 6 não obsta à aplicação de condições de emprego e trabalho mais favoráveis aos trabalhadores.

Considera-se que fazem parte do salário mínimo os subsídios e abonos inerentes ao destacamento que não tenham sido pagos a título de reembolso

das despesas efectivamente efectuadas por força do destacamento, como as despesas de viagem, de alojamento ou de alimentação.

(...)

Esta Directiva tentou sistematizar e uniformizar critérios face aos diferentes entendimentos dos Estados-membros sobre a interpretação a dar a princípios fundamentais como o da livre prestação de serviços e restrições que lhe poderiam ser impostas pelos países de acolhimento, e, simultaneamente, evitar a concorrência desleal e o “dumping social”. Assim, perante aquilo que alguns apelidavam de caos jurídico, a mesma veio consagrar um “núcleo duro” de matérias cuja regulamentação do país de acolhimento seria sempre imposta às empresas dos Estados membros de origem, excepto se a lei aplicável ao contrato ou este fossem mais favoráveis, permitindo, também, que aquelas pudessem prever as regras que seriam aplicáveis aos seus trabalhadores destacados. Consagrou-se, conseqüentemente, que o trabalhador destacado teria sempre direito, nessas matérias vitais, às condições de trabalho do Estado de acolhimento previstas em lei ou em regulamentação colectiva de trabalho de aplicação geral nos termos ali especificados, desde que mais favoráveis. As matérias consideradas cruciais, constantes do art. 3.º, n.º 1, referem-se a remunerações mínimas e pagamento de trabalho suplementar, duração máxima de tempos de trabalho e de períodos mínimos de repouso, mínimos de férias retribuídas, regras de segurança, higiene e saúde no trabalho, etc. (4).

Ora, tal como Portugal transpôs essa Directiva para a ordem jurídica interna, através da Lei n.º 9/2000, de 15/06, transposição que se manteve através dos Códigos do Trabalho de 2003 e 2009 (5), e, designadamente dos arts. 6.º, 7.º e 8.º deste último, acima aludidos, também o «Code du Travail» (6) francês o fez, no seu «Titre VI», dispondo na versão vigente ao tempo da celebração e execução do contrato de trabalho dos autos, no que ora interessa:

### «Article L1261-3

Est un salarié détaché au sens du présent titre tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national dans les conditions définies aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2.

### Article L1262-4

Les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes:

(...)

8° Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés;

(...))»

Como resulta da Directiva, em termos que se mostram acolhidos no art. 6.º do Código do Trabalho português e no «Article L1261-3» do «Code du Travail» francês, o destacamento abrange as situações em que um trabalhador contratado por um empregador num determinado Estado presta, temporariamente, a sua actividade laboral no território doutro Estado, o qual não é aquele onde habitualmente desempenha as suas funções. Este mecanismo, cada vez mais frequente, relaciona-se com os crescentes fenómenos de internacionalização e globalização da economia e do mundo dos negócios e, no caso particular da União Europeia, ainda e em especial, com a liberdade de prestação de serviços (art. 56.º do TFUE), conjugada com a liberdade de circulação de trabalhadores (art. 45.º TFUE) (7).

Retornando ao caso dos autos, e compulsada a factualidade provada e o teor do

contrato de trabalho à luz do exposto, afigura-se pacífico que o autor se encontrava efectivamente numa situação de destacamento em França, concretamente na prevista na al. a) do n.º 3 do art. 1.º da Directiva, sendo certo que, como já referido, se trata de questão em si mesma não controvertida.

Ora, não tendo sido invocadas convenções colectivas de trabalho francesas que, nos termos da Directiva, devessem ser aplicadas à situação dos autos, em matéria de retribuição mínima, nem se descortinando que as haja em função da factualidade provada, resta atentar nas disposições legais francesas imperativas nessa matéria.

Assim, por força dos «Articles» L3121-10 (que fixa o período semanal de trabalho em 35 horas) e L3231-1 a L3231-12 (que regem sobre o «Salaire minimum interprofessionnel de croissance») do «Code du Travail», conjugadamente com o «Décret n.º 2015-1688 du 17 décembre 2015» (8) (que fixa o «salaire minimum de croissance» para 2016), conclui-se que ao ora autor era garantida a retribuição mínima mensal de € 1.466,62, perfazendo a retribuição mínima anual de € 17.599,44, posto que a lei francesa não prevê a obrigação de pagar subsídios de férias ou de Natal (9).

Isto é, em suma, uma vez que, nos termos previstos no art. 3.º da Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, e como ressalvado pelos Considerandos (34) e (40) e art. 23.º do Regulamento (CE) n.º 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de Junho de 2008 (Roma I), a lei francesa em matéria de retribuição mínima é de aplicação imediata aos trabalhadores de empregadores estabelecidos em Portugal destacados em França, a não ser que a lei aplicável (no caso, a portuguesa) ou o contrato sejam mais favoráveis – o que não ocorre –, é a retribuição mínima anual de € 17.599,44 que deve considerar-se como sendo a devida pela ré empregadora ao autor em 2016 (10).

Aliás, independentemente da referida Directiva, ou da sua transposição, entendemos que sempre deveria ser dada prevalência às citadas normas da lei

francesa, por força dos n.ºs 1 e 3 do art. 9.º, acima transcrito, do aludido Regulamento.

Por conseguinte, nos termos do citado art. 71.º, n.ºs 1 e 11 do regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, é esse o valor a tomar como base do cálculo da indemnização por incapacidade temporária e da pensão por incapacidade permanente parcial devidas ao sinistrado.

Acresce que, conforme decorre do art. 79.º n.ºs 1, 4 e 5 do mesmo diploma, o empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação prevista na lei para uma seguradora, e, quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição, respondendo o empregador pela diferença relativa às indemnizações por incapacidade temporária e pensões devidas, bem como pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção.

Assim, como a ré empregadora transferiu para a 1.ª ré a responsabilidade pelos riscos emergentes de acidente de trabalho, através de contrato de seguro, no que respeita ao autor, em função do valor anual de € 14.620,00, é aquela responsável em função da diferença de € 2.979,44.

Deste modo, considerando o valor da retribuição anual do autor, o mesmo tem direito a receber:

- capital de remição dum pensão anual e vitalícia de € 1.478,35, esta na proporção de € 1.228,08 a cargo da ré seguradora e € 250,27 a cargo da ré empregadora;
- a quantia de € 8.876,87 a título de indemnização por 263 dias de ITA, cabendo à ré seguradora a quantia de € 7.374,09 e à ré empregadora a quantia de € 1.502,78;
- a quantia de € 135,01 a título de indemnização por 10 dias de ITP a 40%, cabendo à ré seguradora a quantia de € 112,15 e à ré empregadora a quantia

de € 22,86.

Como referido na sentença, sendo devida pela seguradora a quantia total de € 7.486,24 (€ 7.374,09 + € 112,15), mas tendo já pago ao autor a quantia de € 5.642,84, apenas lhe resta pagar a diferença de € 1.834,40; quanto à ré empregadora, a quantia total devida a título de indemnização por incapacidades temporárias é de € 1.525,64 (€ 1.502,78 + € 22,86).

Em face do exposto, a pretensão da Recorrente apenas procede parcialmente.

## **5. Decisão**

Nestes termos, acorda-se em:

- a) Não conhecer do recurso interposto do despacho de 26/02/2020, por inutilidade superveniente;
- b) julgar parcialmente procedente o recurso interposto da sentença, e, em consequência, condenar a ré empregadora a pagar ao autor o capital de remição da parte da pensão anual e vitalícia correspondente a € 250,27 e uma indemnização por incapacidades temporárias no valor de € 1.525,64, mantendo-se no mais o ali decidido.

Custas na 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> instâncias pelo autor e pelas rés, na proporção do respectivo decaimento, excepto quanto ao recurso do despacho de 26/02/2020, que ficam a cargo do autor.

Em 22 de Outubro de 2020

Alda Martins

Vera Sottomayor

Maria Leonor Barroso

1. Isto é, de acordo com o seu art. 24.º, substitui nessa estrita medida o que decorre da Convenção de Roma de 1980.
2. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:02008R0593-20080724&from=EN#tocId2>
3. Disponível em [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.L\\_.1997.018.01.0001.01.POR&toc=OJ:L:1997:018:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.1997.018.01.0001.01.POR&toc=OJ:L:1997:018:TOC)
4. Cfr. Acórdãos desta Relação de Guimarães de 4 de Outubro de 2018, proferido no processo n.º 40/15.5T8BCL.G1, e de 7 de Novembro de 2019, proferido no processo n.º 4300/17.8T8VCT.G1, ambos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).
5. Cfr. o art. 2.º, al. e) da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que o aprovou.
6. Disponível em [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/2016-10-17/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2016-10-17/)
7. V. o já citado Acórdão desta Relação de 7 de Novembro de 2019.
8. Disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000031640911/2015-12-19/#LEGIARTI000031640911>
9. Sobre questão semelhante, inserta em acção com processo comum, cfr. o já citado Acórdão desta Relação de 4 de Outubro de 2018.
10. Sobre situação similar, cfr. o Acórdão da Relação do Porto de 22 de Maio de 2019, proferido no processo n.º 4800/16.1T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

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