

**Processo C-713/20****Resumo do pedido de decisão prejudicial em aplicação do artigo 98.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça****Data de entrada:**

24 de dezembro de 2020

**Órgão jurisdicional de reenvio:**

Centrale Raad van Beroep (Países Baixos)

**Data da decisão de reenvio:**

17 de dezembro de 2020

**Recorrentes:**

Raad van bestuur van de Sociale Verzekeringsbank

Y

**Recorridos:**

X

Raad van bestuur van de Sociale Verzekeringsbank [Conselho de administração do Instituto da Segurança Social]

**Objeto do processo principal**

Aquisição de direitos de segurança social pelos trabalhadores temporários residentes noutro Estado-Membro nos períodos em que não é realizado trabalho temporário e em que a relação de trabalho cessou.

**Objeto e fundamento jurídico do pedido de decisão prejudicial**

Determinação do Estado-Membro cuja legislação é aplicável nos termos do Regulamento (CE) n.º 883/2004 nos períodos em que não é realizado trabalho temporário. Artigo 267.º TFUE.

### **Questões prejudiciais**

1. Deve o artigo 11.º, n.º 3, alínea a), do [Regulamento (CE) n.º 883/2004] ser interpretado no sentido de que um trabalhador que reside num Estado-Membro e trabalha no território de outro Estado-Membro com base num contrato de trabalho temporário, cuja relação de trabalho cessa logo que cessa a utilização do trabalho temporário e é posteriormente retomada, permanece sujeito à legislação deste último Estado-Membro nos períodos intercalares, desde que não tenha cessado temporariamente este trabalho?
2. Quais são os fatores relevantes para avaliar, neste tipo de situações, se houve ou não uma cessação temporária da atividade?
3. Qual é o período de tempo após o qual se deve considerar que um trabalhador que deixou de ter uma relação de trabalho cessou temporariamente o trabalho no país de emprego, salvo indícios concretos em contrário?

### **Disposições de direito da União invocadas**

Artigo 1.º, alíneas a) e b), artigo 11.º, n.ºs 1, 2 e 3, alíneas a) e e), do Regulamento (CE) n.º 883/2004

### **Disposições de direito nacional invocadas**

Artigo 6.º, n.º 1, alíneas a) e b), e n.º 3), artigo 6.º-A, alíneas a) e b), artigo 13.º, n.º 1, alínea a), da Algemene Ouderdomswet (Lei geral das pensões de velhice)

Artigo 6.º, n.º 1, alíneas a) e b), e n.º 3, e artigo 6.º-A, alíneas a), b) e c), da Algemene Kinderbijslagwet (Lei geral relativa aos abonos de família)

Artigo 6.º, alíneas a) e b), e artigo 9.º, da Besluit uitbreiding en beperking kring van verzekeren volksverzekeringen 1999 [Decreto relativo à extensão e à limitação do número de beneficiário do regime geral obrigatório da segurança social de 1999]

### ***Processo de X***

### **Apresentação sucinta dos factos e do processo principal**

- 1 X tem nacionalidade holandesa e mudou-se dos Países Baixos para a Alemanha, onde nunca trabalhou. Realizou, de facto, trabalho temporário nos Países Baixos de forma intermitente. De acordo com o seu contrato de trabalho temporário, a relação de trabalho cessa automaticamente logo que a utilização cessa a pedido da empresa utilizadora. Além disso, X trabalhou nos Países Baixos sem remuneração ou mediante uma remuneração muito baixa.

- 2 Por decisão de 6 de julho de 2015, o Sociale verzekeringsbank (Instituto da Segurança Social; a seguir «SVB») emitiu uma declaração sobre os benefícios de reforma, segundo a qual X apenas adquiriu 82 % da reforma ao abrigo da Algemene ouderdomswet (Lei geral do regime de velhice; a seguir «AOW») porque só esteve inscrita ao abrigo da AOW nos períodos em que trabalhou efetivamente como trabalhadora temporária nos Países Baixos.
- 3 O Rechtbank julgou procedente o recurso interposto por X da referida decisão com o fundamento de que os períodos entre as diferentes atividades de trabalho temporário devem ser considerados períodos de licença sem vencimento ou de desemprego. Fazendo referência ao Acórdão do Tribunal de Justiça de 23 de abril de 2015, Franzen e o. (C-382/13, EU:C:2015:261), o Rechtbank entende que se deve considerar que X esteve inscrita ao abrigo da AOW nos referidos períodos. Não é desejável que uma pessoa esteja sempre sujeita ao sistema de segurança social de outro Estado-Membro por períodos de tempo relativamente curtos. O SVB interpôs recurso da sentença do Rechtbank.

#### **Argumentos essenciais das partes no processo principal**

- 4 Segundo o SVB, o processo de X não pode ser comparado com os processos que deram origem ao Acórdão Franzen porque, nesses processos, ao contrário do processo em apreço, a relação de trabalho não foi interrompida. A característica do contrato de trabalho temporário de X consiste precisamente no facto de este contrato terminar no momento em que a empresa utilizadora deixa de utilizar os serviços de X, deixando a agência de trabalho temporário de ter qualquer obrigação relativamente à trabalhadora. Não se pode considerar que a trabalhadora goza de uma licença sem vencimento ou que está desempregada. Nos termos do artigo 11.º, n.º 3, alíneas a) e c), do Regulamento (CE) n.º 883/2004, em conjugação com o artigo 11.º, n.º 2, do referido regulamento, X não preenche as condições necessárias para ser equiparada a um trabalhador porque não recebeu uma prestação por desemprego dos Países Baixos. No que respeita aos períodos de inatividade, a legislação aplicável deve ser determinada com base no artigo 11.º, n.º 3, alínea e), do Regulamento n.º 883/2004.
- 5 X considera que, embora residisse na Alemanha, toda a atividade que exerceu era destinada aos Países Baixos. Esteve, assim, continuamente abrangida pelo regime de segurança social ao abrigo da AOW.

#### ***Processo de Y***

#### **Apresentação sucinta dos factos e do processo principal**

- 6 Y reside com a sua família na Polónia. Desde 16 de julho de 2007, com algumas interrupções, Y trabalhou nos Países Baixos com base em diferentes tipos de contratos de trabalho celebrados com a mesma agência de trabalho temporário que X.

- 7 A partir de 20 de julho de 2015, vigorou entre Y e a agência de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário a termo certo com a duração de oito meses. De acordo com uma cláusula desse contrato, Y estava obrigado a aceitar trabalho adequado e de substituição sempre que cessasse o trabalho da empresa utilizadora. Em caso de recusa, o contrato de trabalho seria antecipadamente rescindido.
- 8 Y não trabalhou no período compreendido entre 1 de janeiro de 2016 e 7 de fevereiro de 2016. O acordo referido no ponto 7 cessou em 31 de dezembro de 2015. A partir de 8 de fevereiro de 2016, iniciou-se uma nova relação de trabalho temporária.
- 9 Por decisão de 29 de março de 2016, o SVB informou Y de que este não tinha direito aos abonos de família relativos a janeiro e a fevereiro de 2016 porque não estava a trabalhar nos Países Baixos no primeiro dia útil desses meses. A partir de março de 2016, Y voltou a receber o abono de família. Por decisão de 20 de maio de 2016, o SVB respondeu à reclamação apresentada por Y que o contrato de trabalho temporário tinha cessado durante a sua estadia na Polónia porque nessa altura tinha deixado de estar disponível para trabalhar.
- 10 O Rechtbank julgou improcedente o recurso interposto por Y, desde logo porque ele não tinha um contrato de trabalho em janeiro de 2016 e na primeira semana de fevereiro de 2016. Não é plausível a existência, no referido período, de uma licença com ou sem vencimento. Também não houve uma discriminação baseada no local de residência, nem um entrave proibido à livre circulação de pessoas.

### **Argumentos essenciais das partes no processo principal**

- 11 Y alega que o seu contrato de trabalho não foi interrompido. Com o acordo do seu empregador, gozou licença sem vencimento no período compreendido entre 1 de janeiro e 8 de fevereiro de 2016. A título subsidiário, Y alega que um dos objetivos do Regulamento n.º 883/2004 consiste em assegurar que, no caso de uma interrupção de trabalho inferior a três meses, a legislação do último país de emprego continue a aplicar-se. A recusa dos Países Baixos de pagar o abono de família traduz-se, nomeadamente, numa discriminação injustificada em razão do local de residência e do tipo de contrato de trabalho, bem como num entrave injustificado à liberdade de circulação.
- 12 O SVB considera que as suas decisões estão corretas. Os trabalhadores temporários, tal como outros trabalhadores, estão, em princípio, abrangidos pela segurança social pelo período de duração do contrato de trabalho. No entanto, o contrato de trabalho temporário de Y foi, de facto, rescindido com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016. Portanto, Y não esteve abrangido pela segurança social até à celebração do novo contrato de trabalho de 8 de fevereiro de 2016. Referindo-se à jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o SVB observa que no regime da segurança social holandês para residentes, como a pensão de velhice e o abono de família, há uma justificação suficiente para o facto de, em

princípio, apenas os residentes estarem abrangidos pela segurança social. Não se verifica, portanto, uma discriminação proibida.

### **Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial**

- 13 O litígio entre as partes incide na questão de saber se os regimes de segurança social nacionais holandeses permaneceram em vigor nos períodos intercalares em que X e Y não trabalharam. Para responder a esta pergunta, é necessário determinar o Estado-Membro cuja legislação era aplicável às pessoas em causa nos referidos períodos por força do Regulamento n.º 883/2004.
- 14 Nos termos do artigo 11.º, n.º 1, do Regulamento n.º 883/2004, as pessoas às quais se aplica este regulamento apenas estão sujeitas à legislação de um Estado-Membro. Nos termos do artigo 11.º, n.º 3, do referido regulamento, a pessoa que exerça uma atividade por conta de outrem ou por conta própria num Estado-Membro está sujeita à legislação desse Estado-Membro [alínea a)]. As outras pessoas às quais não sejam aplicáveis as alíneas a) a d) estão sujeitas à legislação do Estado-Membro de residência [alínea e)].
- 15 Coloca-se questão de saber se a situação de X e Y nos períodos intercalares corresponde à «atividade por conta de outrem ou por conta própria» referida no artigo 11.º, n.º 3, alínea a), do Regulamento n.º 883/2004. Nos termos do artigo 1.º, alínea a), do referido regulamento, tal é o caso se se tratar de uma atividade ou situação equiparada, considerada como tal para efeitos da legislação de segurança social do Estado-Membro em que essa atividade seja exercida ou em que a situação equiparada se verifique. Por conseguinte, deve avaliar-se a questão de saber se a situação das pessoas em causa nos períodos intercalares deve ser considerada uma atividade por conta de outrem ou por conta própria para efeitos da legislação de segurança social holandesa, ou se essa situação deve ser equiparada a uma tal atividade.
- 16 No caso específico de X, a atividade exercida nos períodos intercalares não pode ser considerada trabalho, na aceção económica do termo, enquanto atividade realizada com vista a auferir rendimentos, conforme exigido pela legislação nacional. Tal atividade não está abrangida, segundo o direito nacional, pela segurança social e não deve, portanto, ser considerada, nos termos do artigo 1.º, alíneas a) e b), do Regulamento n.º 883/2004, uma atividade por conta de outrem ou por conta própria na aceção do referido regulamento.
- 17 No caso específico de Y, o órgão jurisdicional de reenvio parte do princípio de que o contrato de trabalho temporário entre Y e a agência de trabalho temporário cessou em 1 de janeiro de 2016. Consequentemente, não existiu uma relação de trabalho na aceção da legislação nacional no período compreendido entre 1 de janeiro de 2016 e 7 de fevereiro de 2016.
- 18 Relativamente a X e a Y, coloca-se a questão de saber se os períodos intercalares devem ser considerados situações equiparadas a uma atividade [por conta de

outrem ou por conta própria] que devem ser consideradas como tal para efeitos da aplicação da legislação de segurança social holandesa. Uma licença sem vencimento é uma licença acordada entre o empregador e o trabalhador em relação a parte ou à totalidade do período de trabalho. Só existe se a relação de trabalho se mantiver e se a obrigação de execução do trabalho e a obrigação de remuneração forem restabelecidas no final do período acordado.

- 19 No caso de X e Y, não houve uma relação de trabalho nos períodos intercalares. Por conseguinte, nos referidos períodos não foram considerados trabalhadores e também não houve interrupções temporárias do trabalho. Consequentemente, a legislação holandesa não foi declarada aplicável por força do artigo 1.º, alínea a), em conjugação com o artigo 11.º, n.º 3, alínea a), do Regulamento n.º 883/2004.
- 20 Contudo, na opinião do órgão jurisdicional de reenvio tal não significa que a legislação aplicável nos períodos intercalares deva ser determinada com base no artigo 11.º, n.º [3], alínea e), do Regulamento n.º 883/2004 (legislação do país de residência). Segundo o SVB, deve-se aplicar o artigo 11.º, n.º 3, alínea e), do Regulamento n.º 883/2004 porque X e Y cessaram temporariamente as suas atividades nos períodos intercalares. A duração dos períodos não é relevante.
- 21 No processo de X, as partes e o Rechtbank referiram o Acórdão Franzen (C-382/13, EU:C:2015:261). O Rechtbank depreende da última frase do n.º 50 deste acórdão que a pessoa que exerce uma atividade num único Estado-Membro continua sujeita à legislação desse Estado-Membro, mesmo que não exista uma relação de trabalho contínua entre o empregador e o trabalhador.
- 22 O SVB, por outro lado, refere o entendimento do Tribunal de Justiça, nos n.ºs 51 e 52 do Acórdão Franzen (C-382/13, EU:C:2015:261), sobre a aplicação da legislação do país de residência.
- 23 Além disso, as disposições do título II do Regulamento n.º 883/2004 constituem um sistema completo e uniforme de normas de conflitos de leis que têm por finalidade não só evitar a aplicação simultânea de várias legislações nacionais, mas também impedir que as pessoas abrangidas pelo âmbito de aplicação desse regulamento sejam privadas de proteção em matéria de segurança social, por falta de legislação que lhes seja aplicável (Acórdão de 8 de maio de 2019, SF, C-631/17, EU:C:2019:381, n.º 33). O artigo 11.º, n.º 3, alínea e), do Regulamento n.º 883/2004 é aplicável a todas as pessoas não visadas nas alíneas a) a d) desta disposição, e não apenas às que são economicamente inativas.
- 24 O órgão jurisdicional de reenvio considera que se pode inferir desta jurisprudência que as pessoas que trabalham habitualmente num Estado-Membro estão abrangidas pelo artigo 11.º, n.º 3, alínea a), do Regulamento n.º 883/2004, desde que não cessem a sua atividade de forma definitiva ou temporária. A própria existência ainda de uma relação de trabalho não parece ser decisiva. Esta conclusão não é alterada pelo facto de o artigo 11.º, n.º 3, alínea e), do Regulamento n.º 883/2004 prever uma norma de conflito de leis distinta para as

situações não visadas pelas alíneas a) a d) da referida disposição. Contudo, em caso de cessação da atividade, ainda que temporária, é aplicável a legislação do país de residência.

- 25 O órgão jurisdicional de reenvio depreende ainda do Acórdão do Tribunal de Justiça de 19 de setembro de 2009, Van den Berg e o. (C-95/18 e C-96/18, EU:C:2019:76), que os Países Baixos, enquanto país de emprego, não estão obrigados a incluir no seu regime de segurança social um trabalhador residente noutro Estado-Membro nos períodos em que esse trabalhador está sujeito à legislação do país de residência por força do título II do Regulamento n.º 883/2004.
- 26 O órgão jurisdicional de reenvio considera que não é claro, *a priori*, o modo como os referidos pressupostos devem ser interpretados e aplicados nas situações de trabalho temporário com interrupções. Em especial, coloca-se a questão de saber quais são os fatores relevantes para avaliar, nas situações de trabalho temporário com interrupções, se se verifica ou não uma cessação temporária da atividade. Talvez seja possível uma orientação geral sobre a questão de saber ao fim de quanto tempo se deve considerar que um trabalhador que já não tem uma relação contratual de trabalho cessou temporariamente a atividade no país de emprego, salvo prova em contrário.
- 27 No caso de X, é relevante que esta tenha visado sempre o mercado de trabalho holandês. Este facto, também tendo em conta o n.º 50 do Acórdão Franzen (C-382/13), poderia levar a pressupor que X esteve continuamente sujeita à legislação holandesa, uma vez que não cessou, de facto, as suas atividades profissionais nos Países Baixos. Também pode ser relevante o facto de que aparentemente X não interrompeu de forma voluntária o trabalho temporário.
- 28 Coloca-se, porém, a questão de saber se, também nas circunstâncias de X, se verifica em algum momento uma situação de cessação temporária da atividade, o que implicaria que se tornasse aplicável a legislação do país de residência à pessoa em questão.
- 29 Outra abordagem concebível, que é adotada pelo SVB, é, tendo em conta o n.º 51 do Acórdão Franzen (C-382/13), a de que, em relação a um período em que não exerça nenhuma atividade da qual obtenha um rendimento nem tenha nenhuma relação de trabalho, a pessoa esteja, desde o início, sujeita à legislação do país de residência, mesmo que não tenha cessado definitivamente a atividade nos Países Baixos. A única exceção verificar-se-ia quando a pessoa em causa recebesse uma das prestações referidas no artigo 11.º, n.º 2, do Regulamento n.º 883/2004.
- 30 A vantagem desta abordagem é a de que a legislação aplicável poderá ser determinada no próprio momento e não apenas com base numa avaliação *a posteriori* que conduz, por definição, à incerteza, sobretudo quando já não exista um contrato de trabalho.

- 31 Uma desvantagem desta abordagem consiste no facto de a legislação aplicável poder mudar com frequência, o que pode representar para os trabalhadores um obstáculo à realização de trabalho temporário além-fronteiras.
- 32 A situação de Y constitui um modelo para a situação de muitos trabalhadores migrantes nos Países Baixos. Coloca-se a questão de saber qual o seu efeito na designação da legislação que lhes é aplicável.

DOCUMENTO DE TRABALHO