

DIREITO LABORAL

EMPLOYER OF RECORD. OS DESAFIOS JURÍDICOS DA CONTRATAÇÃO INTERNACIONAL

Estela Guerra

O recurso a *Employers of Record* tem vindo a crescer significativamente nos últimos anos, constituindo uma solução cada vez mais utilizada por empresas multinacionais para contratar trabalhadores em diferentes países sem necessidade de constituir uma entidade local. Nestes casos, a *Employer of Record* celebra formalmente o contrato de trabalho com o trabalhador e assume as obrigações laborais, fiscais e contributivas inerentes à qualidade de empregador, enquanto este presta a sua atividade, em exclusivo, para outra empresa, normalmente sediada numa jurisdição diferente.

A crescente utilização deste modelo acompanha a internacionalização das empresas, a expansão do trabalho remoto e a necessidade de recrutar talento à escala global. Contudo, a simplicidade operacional que caracteriza os modelos *Employer of Record* não elimina os desafios jurídicos que lhes estão associados. Pelo contrário, quanto mais estas estruturas se generalizam, mais relevantes se tornam as questões relativas à repartição de responsabilidades entre as entidades envolvidas e à forma como este modelo se articula com o Direito do Trabalho português.

Até há pouco tempo, os desafios jurídicos associados ao recurso a *Employers of Record* eram discutidos sobretudo em abstrato. Recentemente, porém, o debate deixou de ser apenas teórico e começou a chegar aos tribunais portugueses.

Foi amplamente divulgada pela comunicação social uma decisão do Tribunal do Trabalho do Porto, proferida no passado mês de julho, que declarou ilícito o despedimento de um trabalhador contratado através de uma estrutura internacional de *Employer of Record*. Segundo a informação tornada pública, o trabalhador celebrou um contrato de trabalho sem termo com a Deel Portugal, mas exercia funções exclusivamente para uma empresa tecnológica norte-americana, tendo o despedimento sido fundamentado numa alegada extinção do posto de trabalho.

Não sendo conhecida a fundamentação integral da sentença, importa evitar retirar conclusões definitivas sobre os fundamentos jurídicos da decisão. Ainda assim, o caso assume particular relevância

por evidenciar que os modelos *Employer of Record* começam a ser objeto de escrutínio judicial em Portugal e por colocar em destaque algumas das questões que este modelo inevitavelmente suscita.

Desde logo, importa recordar que o recurso a um *Employer of Record* não constitui, por si só, uma figura jurídica autónoma prevista no Código do Trabalho. Trata-se de um modelo contratual utilizado para facilitar a contratação internacional, permitindo que uma entidade local assuma formalmente a posição de empregador enquanto outra empresa beneficia da prestação de trabalho.

Apesar de o ordenamento jurídico português conhecer situações em que o beneficiário da prestação de trabalho não coincide com o empregador formal - como sucede no trabalho temporário ou no outsourcing -, os modelos *Employer of Record* apresentam características próprias que não se enquadram plenamente em nenhum desses regimes. Não existe, atualmente, um enquadramento jurídico específico para esta realidade, o que levanta diversas questões laborais relativamente às quais a legislação portuguesa ainda não oferece respostas claras.

É precisamente esta dissociação entre empregador formal e empresa beneficiária da prestação de trabalho que coloca alguns dos desafios jurídicos mais relevantes dos modelos *Employer of Record*.

Quem exerce verdadeiramente o poder de direção? Quem define os objetivos do trabalhador, avalia o seu desempenho ou decide a sua promoção? Em caso de reorganização empresarial, quem determina efetivamente a necessidade de eliminar determinado posto de trabalho: a *Employer of Record* ou a empresa beneficiária? E poderá esta arquitetura contratual influenciar o nível de exigência imposto pelo Direito do Trabalho português em matéria de cessação do contrato de trabalho?

As questões não se esgotam, porém, na identificação da entidade que exerce os poderes laborais. A própria estrutura dos modelos *Employer of Record* suscita dúvidas quanto à eficácia de cláusulas destinadas a proteger os interesses da empresa beneficiária - como as cláusulas de confidencialidade, propriedade intelectual, não concorrência ou não solicitação -, bem como quanto à delimitação das responsabilidades entre as diferentes entidades envolvidas quando surgem litígios laborais.

A resposta à questão essencial deverá ser clara: o simples recurso a um modelo *Employer of Record* não afasta, por si só, a aplicação das normas imperativas do Direito do Trabalho português nem reduz o grau de escrutínio judicial das decisões laborais. Pelo contrário, tudo indica que os tribunais continuarão a privilegiar a realidade material da relação laboral, procurando identificar quem exerce efetivamente os poderes de direção, organização e controlo da prestação de trabalho.

Esta realidade assume especial importância em contexto de reorganizações empresariais e cessação dos contratos de trabalho. A crescente internacionalização das empresas não elimina a necessidade

de fundamentar adequadamente as decisões de despedimento, nem permite diluir ou fragmentar responsabilidades através da sofisticação das estruturas contratuais adotadas.

Uma conclusão parece, contudo, evidente: os modelos *Employer of Record* deixaram de suscitar apenas dúvidas teóricas e começam agora a ser objeto de escrutínio pelos tribunais portugueses. É previsível que, nos próximos anos, aumente o número de litígios relacionados com estas estruturas contratuais, obrigando empresas, trabalhadores e tribunais a responder a questões que o legislador português ainda não disciplinou expressamente.

A contratação tornou-se global. As responsabilidades laborais, porém, continuam a exigir respostas locais, transparentes e juridicamente sustentadas. Será precisamente neste equilíbrio entre flexibilidade organizacional e proteção dos trabalhadores que se jogará o futuro dos modelos *Employer of Record* em Portugal.

© 2025 MACEDO VITORINO

SOBRE A MACEDO VITORINO

A MACEDO VITORINO é uma sociedade de advogados portuguesa que presta assessoria jurídica a clientes nacionais e internacionais em operações, projetos e matérias de elevada complexidade. A nossa prática abrange diversas áreas do direito e setores de atividade, incluindo banca, distribuição, indústria, energia, tecnologia, media, telecomunicações e projetos, o que nos permite oferecer aconselhamento jurídico integrado e ajustado às necessidades específicas de cada cliente.

Combinamos rigor técnico com uma abordagem prática e orientada para o negócio, apoiando os clientes na estruturação, negociação e execução de operações, bem como na gestão de questões regulatórias, contratuais e societárias. Procuramos apresentar soluções juridicamente sólidas, claras e eficazes, particularmente em contextos que exigem coordenação entre diferentes áreas de especialidade.

Mantemos ainda relações de correspondência e parcerias com sociedades de advogados de referência na Europa, nos Estados Unidos, no Brasil e na Ásia, o que nos permite acompanhar operações transfronteiriças com eficiência e assegurar aos nossos clientes apoio jurídico coordenado em diferentes jurisdições.

Se pretende saber mais sobre a MACEDO VITORINO por favor visite o nosso site www.macedovitorino.com.

SOBRE O AUTOR

Estela Guerra é Advogada da MACEDO VITORINO.

INFORMAÇÃO IMPORTANTE

O presente artigo reflete apenas a opinião pessoal do seu autor e não da MACEDO VITORINO. As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias, deve contactar um advogado. Se for cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos por email para: mv@macedovitorino.com.